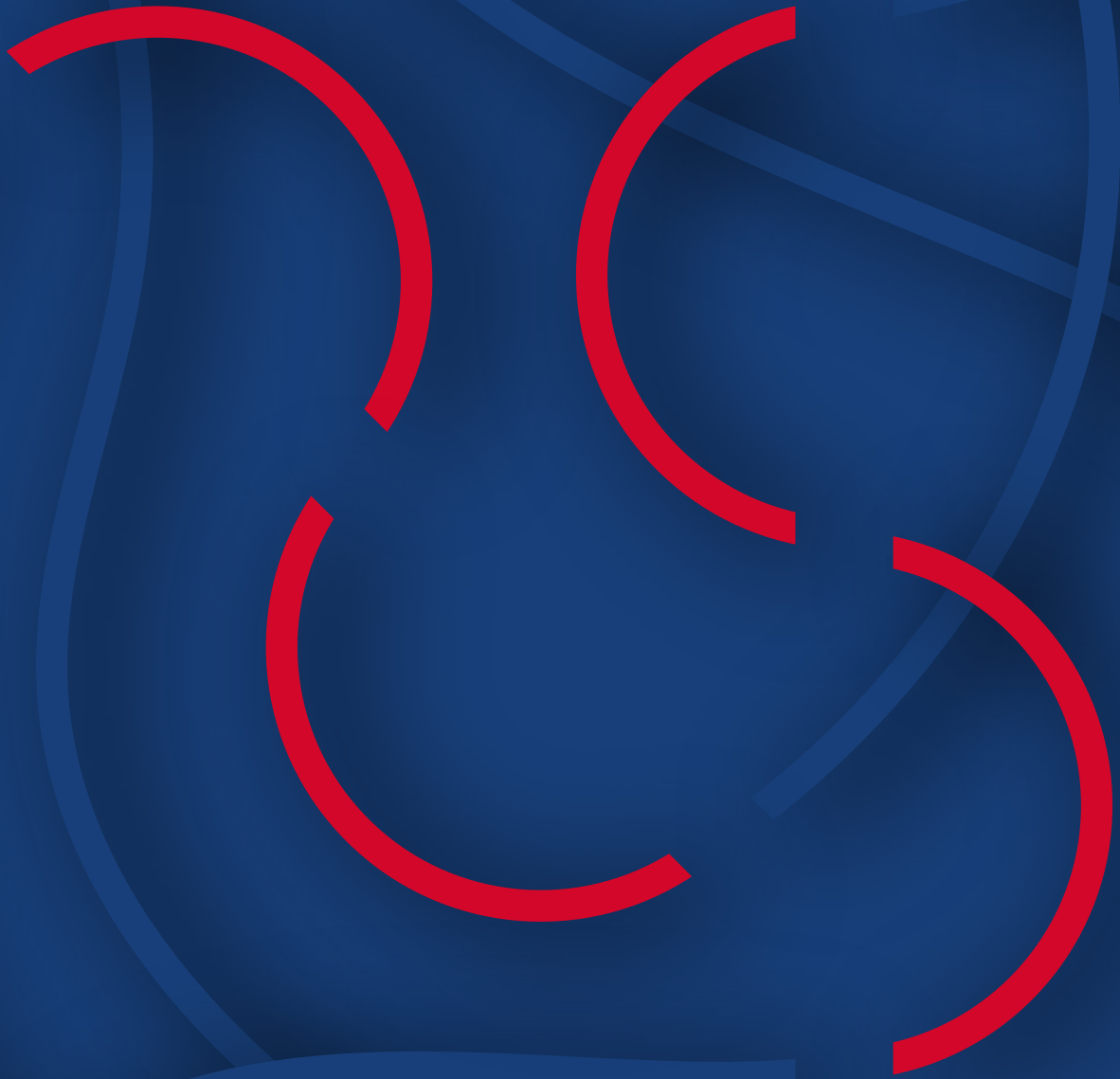
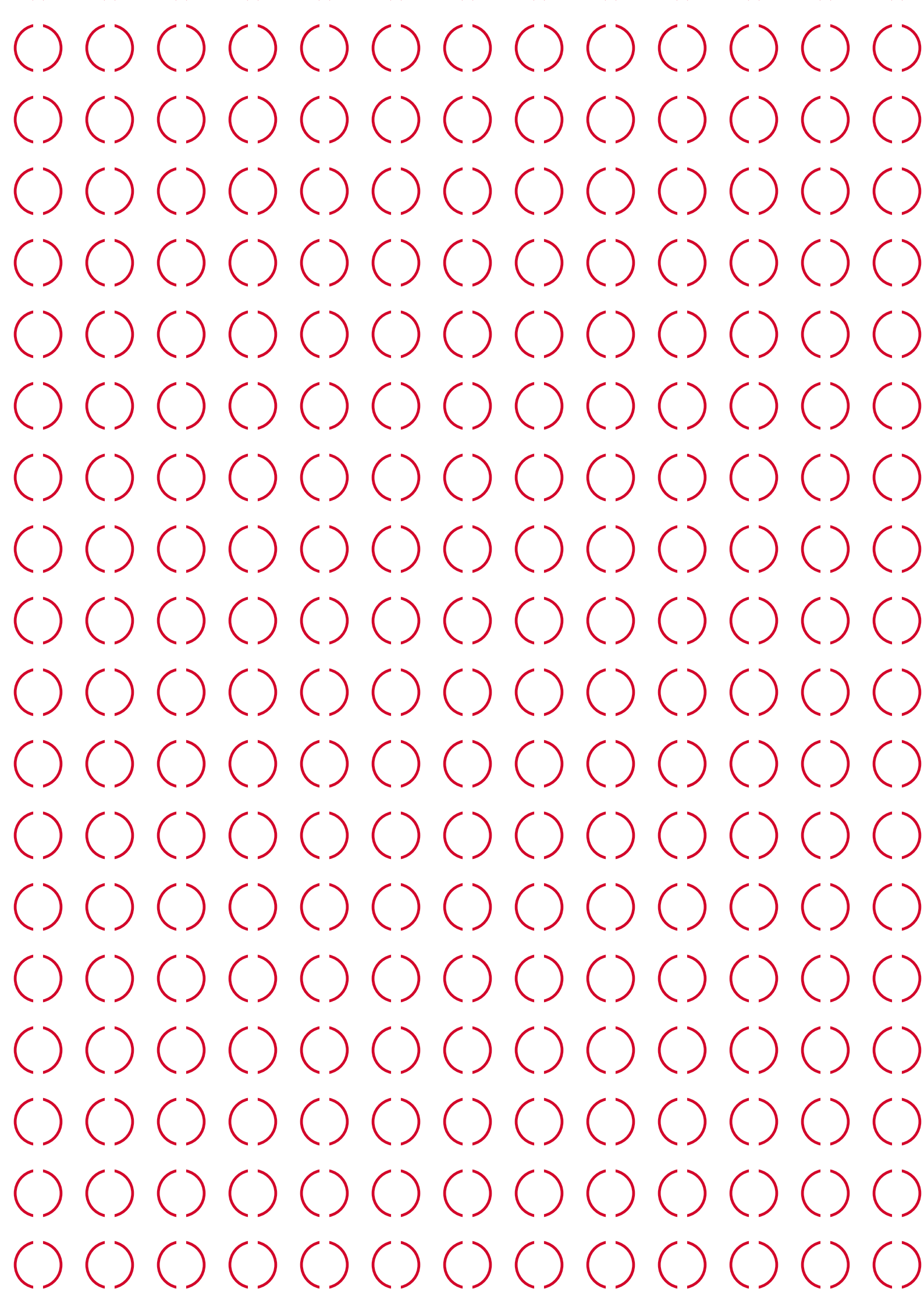




Bilancio di Sostenibilità
2025







Bilancio
di Sostenibilità
2025

Sommario

1. Informazioni generali	5
1.1 Criteri per la redazione	6
1.1.1 BP-1 Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità	6
1.1.2 BP-2 Informativa in relazione a circostanze specifiche	7
1.2 Governance e sostenibilità	9
1.2.1 GOV-1 Il ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	9
1.2.2 GOV-2 Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate	14
1.2.3 GOV-3 Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	15
1.2.4 GOV-4 Dichiarazione sul dovere di diligenza	16
1.2.5 GOV-5 Il sistema di controllo interno sulla Rendicontazione di Sostenibilità	17
1.3 Strategia	19
1.3.1 SBM-1 Strategia, modello aziendale e catena del valore	19
1.3.2 SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori di interessi	30
1.4 Descrizione dei processi per identificare e valutare gli IRO (IRO-1), la loro interazione con la strategia e il modello di business (SBM-3) e i relativi obblighi di informativa inclusi nella presente Rendicontazione di Sostenibilità (IRO-2)	32
2. Informazioni ambientali	43
2.1 Politiche	44
2.2 ESRS E1 Cambiamenti climatici	45
2.2.1 Governance e strategia climatica	45
2.2.2 Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità	49
2.2.3 Metriche e obiettivi	50

3. Informazioni sociali	61
3.1 Politiche	62
3.2 ESRS S1 Forza lavoro propria	65
3.2.1 Strategia	65
3.2.2 Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità	67
3.2.3 Metriche e obiettivi	71
3.3 ESRS S4 Consumatori e utilizzatori finali	84
3.3.1 Strategia	84
3.3.2 Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità	88
3.3.3 Metriche e obiettivi	94
3.4 Informazioni aggiuntive specifiche per l'organizzazione	97
3.4.1 Sviluppo di soluzioni tecnologiche innovative in ambito sanitario ed assistenziale	97
3.4.2 Rischi derivanti da controversie	99
4. Informazioni sulla governance	103
4.1 Politiche	104
4.2 ESRS G1 Condotta delle imprese	107
4.2.1 Strategia	107
4.2.2 Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità	109
4.2.3 Metriche e obiettivi	111
4.3 Informazioni aggiuntive specifiche per l'organizzazione	113
4.3.1 Contributo al territorio e alla comunità locale	113
Allegati	117
Relazione della società di revisione	133

1.

Informazioni generali



1.1

Criteri per la redazione

1.1.1 BP-1 Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità

Il presente documento rappresenta la Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità (di seguito anche **Rendicontazione di Sostenibilità** o **Rendicontazione**) del gruppo facente capo a KOS S.p.A. (di seguito **KOS** o il **Gruppo**).

Principi di rendicontazione

La Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità è redatta su base volontaria in conformità ai criteri di rendicontazione previsti dagli ESRS (European Sustainability Reporting Standards) emessi dalla Commissione europea in quanto il Gruppo, con riferimento all'esercizio 2025, non rientra tra i soggetti obbligati alla predisposizione della rendicontazione consolidata di sostenibilità in base al D.Lgs. 125/24. Di conseguenza, trattandosi di Rendicontazione su base volontaria, l'informativa sulle questioni di sostenibilità non è stata inclusa all'interno di una sezione specifica della Relazione sulla Gestione del Gruppo, come richiesto dagli articoli 19-bis e 29-bis della direttiva 2013/34/UE. Inoltre, non sono state incluse le informazioni previste dall'art. 8 del Regolamento Tassonomia (UE) 2020/852.

Perimetro di rendicontazione societario

La Rendicontazione di Sostenibilità è annuale e copre il periodo temporale che va dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025. Essa adotta il medesimo perimetro del Bilancio consolidato di Gruppo limitatamente alle società consolidate integralmente.

L'elenco di tali società è riportato nella sezione *“Informazioni generali sul Gruppo KOS” nella Relazione sulla Gestione*.

Si precisa che non vi sono siti, attività o società non incluse nel perimetro del Gruppo, come sopra definito, soggetti al controllo operativo del Gruppo.

Perimetro di attività oggetto di rendicontazione

La presente Rendicontazione di Sostenibilità fornisce, ove possibile, informazioni riguardanti la catena del valore del Gruppo, oltre alle informazioni sulle opera-

zioni proprie; ciò significa che si includono informazioni circa gli impatti, i rischi e le opportunità lungo la catena del valore, a monte e a valle, circa le politiche e azioni adottate per la gestione di tali impatti, nonché metriche che coprono anche gli attori della catena del valore.

Altre informazioni

Nella preparazione della presente Rendicontazione di Sostenibilità, il Gruppo KOS non si è avvalso dell'opzione di omettere informazioni specifiche relative alla proprietà intellettuale, know-how o alle attività di ricerca e sviluppo. Inoltre, non è stato esercitato il diritto di omissione ai sensi dell'articolo 29 bis paragrafo 3 della direttiva 2013/34/UE, in merito alla divulgazione di sviluppi imminenti o questioni oggetto di negoziazione.

Criteri per la redazione

1.1.2 BP-2 Informativa in relazione a circostanze specifiche

Orizzonti temporali

Rendicontazione ESRS, nello specifico:

- breve periodo – anno successivo all'anno di riferimento della presente Rendicontazione (2026);
- medio periodo – dal primo al quinto anno successivi al breve periodo (dal 2027 al 2031);
- lungo periodo – arco temporale oltre al medio periodo (dal 2032).
- lungo periodo – arco temporale oltre al medio periodo (dal 2032).

Utilizzo di stime

Con riferimento ai dati sulla catena del valore a monte e a valle (in particolare le emissioni di Scope 3 per le categorie ritenute rilevanti) si è fatto ricorso a stime, quali dati medi di settore o altre *proxy*.

Sono state applicate metodologie allineate al *GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard* e il *Corporate Value Chain (Scope 3) Standard* che permettono di raggiungere un adeguato livello di accuratezza. In particolare, le metodologie applicate sono le seguenti: metodo basato su dati medi, metodo basato sulla spesa, metodo basato sulla distanza.

La Rendicontazione di sostenibilità include numerose informazioni prospettiche in conformità a quanto previsto dagli ESRS. Tali informazioni sono state elaborate sulla base di stime e assunzioni e sono per loro natura soggette ad elevata aleatorietà, connessa alla realizzazione di eventi futuri di cui non è ancora nota la misura e la tempistica di manifestazione. Per tale ragione gli scostamenti fra i valori consuntivi e le informazioni prospettiche potrebbero essere significativi.

Quando le metriche quantitative e gli importi monetari presentati sono il frutto di stime l'informativa è fornita nei paragrafi specifici.

Inoltre, si precisa che per questioni di arrotondamento in alcune tabelle e grafici, i totali delle percentuali potrebbero differire da 100%.

Dati comparativi e modifiche nella redazione e nella presentazione delle informazioni sulla sostenibilità

I dati relativi all'esercizio precedente sono riportati a fini comparativi con lo scopo di facilitare la valutazione sull'andamento dell'attività del Gruppo.

Nel 2025, è stata rivista la presentazione dei dati rendicontati nell'ambito dell'indicatore E1-5 (Consumo di energia e mix energetico), fornendo una ripartizione più dettagliata delle voci di dati sottostanti. In particolare, sono state rendicontate anche l'energia da fonti rinnovabili non coperta da Garanzie di Origine (GO) e l'energia nucleare, utilizzando il residual mix dei Paesi interessati. Di conseguenza, anche i dati comparativi per il 2024 sono stati riesposti al fine di garantire coerenza e comparabilità.

Si segnala che, nell'esercizio di rendicontazione, la metodologia di calcolo dell'indicatore S1-8 è stata aggiornata, con conseguente riesposizione dei dati comparativi relativi al 2024, al fine di assicurarne coerenza e piena comparabilità. In particolare, rispetto all'esercizio precedente — in cui la presenza di rappresentanti dei lavoratori era rilevata esclusivamente a livello individuale (ad esempio, dipendenti iscritti a organizzazioni sindacali) — il nuovo approccio metodologico considera come dotate di rappresentanti dei lavoratori tutte le strutture in cui è presente almeno un rappresentante dei dipendenti della medesima società, sia in forma individuale sia nell'ambito di un organismo formalmente costituito. Tale aggiornamento è stato introdotto con l'obiettivo di rappresentare in modo più accurato ed esaustivo l'effettiva presenza di meccanismi di rappresentanza e di dialogo sociale all'interno delle strutture del Gruppo KOS.

Inoltre, sono stati riesposti i dati relativi all'indicatore S1-9 (Metriche di diversità) e le connesse informative, in quanto dirigenti medici sono stati riclassificati tra i dipendenti non dirigenti per ragioni di coerenza con quanto previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Eventuali ulteriori riesposizioni dei dati comparativi precedentemente pubblicati sono chiaramente indicate come tali nel testo.

1.2

Governance e sostenibilità



1.2.1 GOV-1 Il ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo

La struttura di governance di KOS, improntata alle migliori prassi internazionali, è articolata secondo il modello di amministrazione e controllo “tradizionale”, con l’Assemblea degli azionisti, l’organo di amministrazione (il Consiglio di Amministrazione, di seguito anche CdA) e l’organo di controllo (il Collegio Sindacale). Al Consiglio di Amministrazione sono delegati i più ampi poteri di gestione della Società.

Composizione, diversità e competenze del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione in carica alla data della presente Rendicontazione è stato nominato dall’Assemblea in data 23 aprile 2025 e concluderà il proprio mandato con l’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2028.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da otto membri, di cui uno con incarichi esecutivi (Amministratore Delegato) ed i membri non esecutivi sono sette e non sono membri indipendenti. Il numero e l’autorevolezza dei Consiglieri non esecutivi sono tali da garantire che il loro giudizio possa avere un peso significativo nelle decisioni del Consiglio e nell’efficace monitoraggio della gestione.

Non sono presenti rappresentanti dei dipendenti o di altri lavoratori.

La seguente tabella illustra la composizione del Consiglio di Amministrazione tra amministratori esecutivi e non, e, per ciascuna categoria, la composizione per genere.

COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE - 2025						
	N.			%		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Amministratori	4	4	8	50%	50%	100%
Di cui Amministratori esecutivi	1	0	1	12%	0%	12%
Di cui Amministratori non esecutivi	3	4	7	38%	50%	88%

Si riportano di seguito i membri del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati endoconsiliari.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE						
Carica	Nome	Anno di Nascita	Genere	Membro Esecutivo	Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità	Comitato Remunerazione
Presidente	Mauro Miglio	1961	M			✓
Vicepresidente	Michele Caviglioli	1969	M		✓	✓
Amministratore Delegato	Giuseppe Vailati Venturi	1970	M	✓		✓ Presidente
Amministratore	Rosaria Calabrese	1978	F		✓ Presidente	
Amministratore	Monica Mondardini	1960	F			
Amministratore	Claudio Patrian	1962	M		✓	
Amministratore	Flavia Torriglia	1961	F			
Amministratore	Cecilia Todarello	1978	F			

Come può desumersi dalla tabella sopra riportata e dai *curricula vitae* degli Amministratori, la composizione del Consiglio di Amministrazione riflette una diversity di genere, età, formazione ed esperienza, garantendo al contempo le adeguate competenze e professionalità dei membri.

Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione di KOS hanno esperienze e competenze nel settore e nelle aree geografiche in cui opera il Gruppo. Inoltre, all'interno del CDA sono anche presenti competenze in materia di Sostenibilità.

Si informa che in data 29 gennaio 2026 si è perfezionata l'acquisizione, da parte di CIR Investimenti S.p.A., della partecipazione pari al 40,23% del capitale sociale di KOS S.p.A. precedentemente detenuta da F2i Healthcare S.p.A.

In pari data i consiglieri di amministrazione di espressione del socio F2i hanno rassegnato le dimissioni. Di conseguenza il CDA e il CCRS risultano composte come segue:

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE					
Carica	Nome	Anno di Nascita	Genere	Membro Esecutivo	Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità
Presidente	Michele Cavigioli	1969	M		✓
Amministratore Delegato	Giuseppe Vailati Venturi	1970	M	✓	
Amministratore	Alix De Benedetti	1990	F		✓
Amministratore	Monica Mondardini	1960	F		
Amministratore	Claudio Patrian	1962	M		✓
Amministratore	Flavia Torriglia	1961	F		

Dal punto di vista della *diversity*, i membri del nuovo Consiglio di Amministrazione rappresentano equamente entrambi i generi (50% uomini e 50% donne).

Si segnala per completezza che il comitato di remunerazione è stato abolito.

Composizione, diversità e competenze del Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale, composto da tre sindaci effettivi e due supplenti, vigila sull'efficacia del sistema di controllo e di gestione dei rischi nonché sull'adeguatezza del sistema organizzativo. Nello svolgimento delle proprie funzioni, interagisce con il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e con il responsabile *Internal Audit* attraverso uno scambio strutturato di informazioni e la partecipazione a tutte le riunioni del Comitato.

I membri del Collegio Sindacale ricoprono analoghe cariche in primarie società quotate e no, e le loro competenze includono la *corporate governance*, il diritto societario, la contabilità, la fiscalità italiana e internazionale, la sostenibilità.

Si riportano qui di seguito i membri che compongono il Collegio Sindacale (100% uomini). La composizione del Collegio Sindacale risulta invariata nel presente periodo di rendicontazione rispetto a quello precedente.

Carica	Nome	Anno di Nascita	Genere	Indipendenza
Presidente	Luca Aurelio Guarna	1972	M	✓
Sindaco Effettivo	Luigi Nani	1959	M	✓
Sindaco Effettivo	Gaetano Rebecchini	1982	M	✓
Sindaco Supplente	Renato Colavolpe	1953	M	✓
Sindaco Supplente	Sergio Valter Finulli	1962	M	✓

Ruoli e responsabilità in materia di Sostenibilità

La struttura di *governance* di KOS assicura che il suo orientamento strategico sia allineato con gli obiettivi di sostenibilità nel lungo periodo e che i temi rilevanti in tale ambito siano affrontati e integrati, secondo necessità, all'interno dei processi decisionali aziendali.

Si descrivono di seguito i soggetti coinvolti nei processi relativi alla sostenibilità ed i rispettivi ruoli:

Il Consiglio di Amministrazione

- esamina e approva i piani strategici e finanziari della Società che includono gli obiettivi di Sostenibilità, garantendo in tal modo che i piani nel loro complesso siano allineati con la missione di creare valore sostenibile nel lungo termine;
- approva i KPI e gli obiettivi del piano di Sostenibilità;
- esamina e approva l'Analisi di Doppia Rilevanza, con il supporto del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità;
- esamina e approva la Rendicontazione di Sostenibilità, con il supporto del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, verificando che sia redatta e pubblicata in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente;
- definisce il sistema di retribuzione del management integrando, oltre agli obiettivi di creazione di valore economico finanziario anche target di sostenibilità, che tengano conto dell'impatto ambientale e sociale delle attività svolte.

L'Amministratore Delegato

- Propone il piano ESG di Gruppo al Consiglio di Amministrazione e provvede al suo monitoraggio.
- Approva i Responsabili di Direzione/Funzione e i Data Owner coinvolti a vario titolo nel corso dei lavori per la predisposizione, approvazione, pubblicazione della Rendicontazione di Sostenibilità
- Approva il perimetro di Rendicontazione dell'Informativa di Sostenibilità in conformità con il perimetro di Rendicontazione finanziaria e le previsioni degli ESRS;

Il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità ("CCRS") svolge analisi e valutazione a supporto delle decisioni che devono essere assunte dal Consiglio di Amministrazione; in particolare:

- esamina l'Analisi di Doppia Rilevanza e formula un parere sull'esito delle attività, richiedendo eventualmente approfondimenti e/o integrazioni;
- esamina i piani ESG (gli obiettivi, le metriche e i target), anche in base alle risultanze dell'Analisi di Doppia Rilevanza;
- monitora periodicamente il raggiungimento dei target prefissati;
- esamina il contenuto della Rendicontazione di Sostenibilità, in relazione alla corretta applicazione dei principi di Rendicontazione, sentite le funzioni aziendali preposte, il revisore incaricato e l'organo di controllo.

CFO di Gruppo, che riveste la funzione di **Dirigente Proposto** anche per la Rendicontazione di Sostenibilità, provvede a:

- definire la struttura, l'impostazione ed il perimetro di Rendicontazione, in conformità con il perimetro di Rendicontazione finanziaria e le previsioni degli ESRS;
- identificare i Responsabili di Direzione/Funzione e i Data Owner coinvolti a vario titolo nel corso dei lavori per la predisposizione, approvazione, pubblicazione della Rendicontazione di Sostenibilità;
- o svolgere l'Analisi di Doppia Rilevanza; verificare e validare gli esiti dell'analisi;
- verificare la necessità, in base alle risultanze dell'Analisi di Doppia Rilevanza, di aggiornare o adeguare gli obiettivi, le metriche ed i target definiti nei piani di Sostenibilità;
- presentare i risultati dell'Analisi di Doppia Rilevanza al Comitato Controllo e Rischi per prenderne visione ed al Consiglio di Amministrazione per approvazione;
- garantire le attività di aggiornamento, manutenzione e monitoraggio del sistema di controllo interno sulla Rendicontazione di Sostenibilità, anche avvalendosi delle risultanze delle attività di verifica svolte dalla funzione *Internal Audit*.

La Funzione **Risk Management e Internal Audit**

- coordina la valutazione e la gestione dei rischi aziendali e delle relative misure di mitigazione, inclusi i rischi e le opportunità afferenti all'area ESG.
- verifica che il sistema di controllo interno e gestione dei rischi sia adeguato e coerente con le linee di indirizzo definite dal Consiglio di Amministrazione.

Il **Collegio Sindacale**, in qualità di organo di controllo, anche in ambito sostenibilità vigila sull'efficacia del sistema di controllo e di gestione dei rischi, sul rispetto delle disposizioni di legge, nonché sull'adeguatezza del sistema organizzativo, amministrativo e di Rendicontazione e controllo predisposto dal Gruppo. Nello svolgimento delle proprie funzioni, interagisce con il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e con il responsabile Internal Audit attraverso uno scambio costante di informazioni.

L'Organismo di Vigilanza, ex Decreto 231, monitora anche l'integrazione dei rischi ESG nel modello 231 ed il rispetto degli obblighi di trasparenza richiesti dalla normativa e dei rapporti periodici al Consiglio di amministrazione;

1.2.2 GOV-2 Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate

Il Consiglio di Amministrazione riceve regolarmente un flusso informativo articolato e aggiornato sui temi ESG. Tali informazioni includono: esiti dell'analisi di doppia rilevanza, piani ESG, implementazione delle azioni in essi previste e valutazione del grado di raggiungimento dei target ESG fissati nei piani rivisti annualmente.

Il *management* ed il C.d.A. tengono conto degli impatti, rischi e opportunità in materia di sostenibilità in fase di definizione dei propri piani di business, integrando in essi le politiche e le azioni identificate nei piani di sostenibilità.

Il Dirigente Preposto informa il Consiglio di Amministrazione con cadenza almeno annuale in merito agli impatti, ai rischi e alle opportunità ESG, in occasione dell'aggiornamento dell'analisi di Doppia Rilevanza e della presentazione della Rendicontazione di Sostenibilità.

Il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità dedica particolare attenzione ai temi di sostenibilità, riferendo regolarmente al Consiglio di Amministrazione gli esiti delle proprie valutazioni. Nel corso del 2025 il CCRS ha analizzato, in due differenti occasioni, la Rendicontazione di Sostenibilità, e in due occasioni i risultati conseguiti rispetto ai *target* definiti nell'ambito del piano di sostenibilità di KOS, ed in generale l'efficacia delle politiche e delle azioni adottate con riferimento ai temi rilevanti. Nel corso del 2025, il Consiglio ha esaminato e approvato l'analisi di Doppia Rilevanza.

1.2.3 GOV-3 Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione

Con riferimento ai sistemi di incentivazione, KOS ha adottato un sistema di valutazione “misto”, che combina la valutazione delle competenze con la valutazione per obiettivi, secondo un meccanismo premiante di *Management by Objectives* (MBO), volto a favorire il conseguimento di risultati concreti e coerenti con la strategia aziendale. Per il top management, tali obiettivi sono definiti dal Consiglio di Amministrazione.

Gli obiettivi ESG (ambientali, sociali e di governance) sono integrati nelle politiche di remunerazione e considerati indicatori di performance ai fini della componente variabile MBO, insieme agli obiettivi economico-finanziari. La quota di remunerazione variabile legata alla sostenibilità rappresenta circa il 15% della componente variabile annuale (MBO target) del top management e circa il 5% di quella dell'Amministratore Delegato per il 2025.

Il conseguimento del 100% dei target comporta l'erogazione del 100% della remunerazione variabile MBO. L'importo può variare da un minimo dello 0% a un massimo del 150% del valore base del MBO target, in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, secondo criteri predefiniti.

Per le componenti (i) e (ii) il livello di raggiungimento è definito in base al giudizio espresso dal Consiglio di Amministrazione (su proposta del Comitato Remunerazioni), mentre per la componente (iii) in base al raggiungimento degli obiettivi ESG.

Il Consiglio di Amministrazione garantisce che gli obiettivi e le modalità di valutazione siano strutturati in modo da incentivare la creazione di valore e di impatto sostenibile nel lungo periodo, evitando il ricorso a logiche di breve termine.

1.2.4 GOV-4 Dichiarazione sul dovere di diligenza

KOS ha strutturato un processo di due diligence in ambito sociale, ambientale e di governance, descritto dettagliatamente nella Rendicontazione. Questo processo è integrato nella strategia aziendale, con coinvolgimento attivo degli stakeholder, valutazione degli impatti e definizione di interventi correttivi. Le attività sono monitorate e comunicate tramite indicatori e azioni tracciate in tutti i capitoli tematici della Rendicontazione.

Di seguito si riporta una panoramica delle informazioni contenute nella Rendicontazione di Sostenibilità relative ai processi di due diligence in ambito ambientale, sociale e di governance.

ELEMENTI FONDAMENTALI DEL DOVERE DI DILIGENZA	PARAGRAFI NELLE DICHIARAZIONI SULLA SOSTENIBILITÀ
a. Integrare il dovere di diligenza nella governance, nella strategia e nel modello aziendale	1.2.2 GOV-2 Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate (GOV-2) 1.2.3 GOV-3 Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione (GOV-3) 1.2.4 GOV-4 Dichiarazione sul dovere di diligenza (GOV-4) 1.4 Descrizione dei processi per identificare e valutare gli IRO (IRO-1), la loro interazione con la strategia e il modello di business (SBM-3)) e i relativi obblighi di informativa inclusi nella presente Rendicontazione di Sostenibilità (IRO-2)
b. Coinvolgere i portatori di interessi in tutte le fasi fondamentali del dovere di diligenza	1.3.2 SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori di interessi (SBM-2) 2.1 Politiche (E1-2, E5-1); 3.1 Politiche (S1-1, S4-1); 4.1 Politiche (G1-1).
c. Individuare e valutare gli impatti negativi	1.4 Descrizione dei processi per identificare e valutare gli IRO (IRO-1), la loro interazione con la strategia e il modello di business (SBM-3)) e i relativi obblighi di informativa inclusi nella presente Rendicontazione di Sostenibilità (IRO-2)
d. Intervenire per far fronte agli impatti negativi	2.2.2.1 E1-3 Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici (E1-3) 3.2.2.3 S1-4 Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni (S1-4) 3.3.2.3 S4-4 Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni (S4-4) 3.4.1 Sviluppo di soluzioni tecnologiche innovative in ambito sanitario ed assistenziale 3.4.2 Rischi derivanti da controversie 4.2.3.1 G1-4 Casi accertati di corruzione attiva e passiva (G1-4) 4.3.1 Contributo al territorio e alla comunità locale
e. Monitorare l'efficacia degli interventi e darne comunicazione	2.2.3.1 E1-4 Obiettivi relativi ai cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi 3.2.3.1 S1-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti (S1-5) 3.3.3.1 S4-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti (S4-5) 3.4.1 Sviluppo di soluzioni tecnologiche innovative in ambito sanitario e assistenziale 3.4.2 Rischi derivanti da controversie 4.3.1 Contributo al territorio e alla comunità locale

1.2.5 GOV-5 Il sistema di controllo interno sulla Rendicontazione di Sostenibilità

Il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi

KOS ha da tempo adottato un proprio Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi ("SCIGR"), con la finalità di identificare, valutare e gestire i rischi afferenti al Gruppo.

Tale sistema include i processi di Enterprise Risk Management ("ERM"), le cui linee di indirizzo sono definite dal Consiglio di amministrazione, coadiuvato dal Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

Il SCIGR adottato definisce un insieme organico di principi e regole finalizzate a supportare:

- il rispetto della normativa vigente, dello Statuto e delle policy aziendali interne;
- l'affidabilità, accuratezza e completezza dell'informazione finanziaria e non finanziaria;
- una gestione d'impresa basata su decisioni consapevoli, coerenti con gli obiettivi strategici, improntate a criteri di correttezza, prudenza ed equilibrio;
- la prevenzione di errori gestionali e di inefficienze nei processi decisionali;
- l'efficiente ed efficace svolgimento delle attività operative;
- il conseguimento del successo sostenibile nel medio-lungo periodo.

Tali obiettivi vengono perseguiti attraverso i) un processo strutturato di identificazione, valutazione e gestione dei rischi principali, ii) il monitoraggio delle misure di mitigazione e delle azioni correttive, iii) la definizione di flussi informativi e il coordinamento tra tutte le funzioni e i soggetti coinvolti nel sistema di controllo.

Il SCIGR si articola su tre livelli di controllo, coerentemente con il modello c.d. delle "tre linee" e con i relativi principi, di supporto nell'identificazione delle strutture e dei processi che meglio possono assistere nel raggiungimento degli obiettivi, facilitando robusti processi di governo e di gestione dei rischi. I tre livelli di controllo interno del SCIGR sono:

- prima linea di controllo: rappresentata dai *risk owners* e, più in generale, dal management operativo. Essi sono responsabili dell'identificazione, gestione e monitoraggio quotidiano dei rischi connessi alle proprie attività e processi di competenza;
- seconda linea di controllo: costituita dalle funzioni aziendali dedicate alla supervisione e controllo dei rischi, tra cui la funzione *Risk Management* ed il Dirigente Preposto. Queste funzioni supportano la prima linea nel presidio dei rischi e verificano la corretta applicazione delle policy e dei controlli interni;

- terza linea di controllo: affidata alla funzione di *Internal Audit*, che svolge un'attività indipendente di *assurance* sull'efficacia complessiva del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, riportando direttamente agli organi di governo societario.

Un ruolo chiave nell'*ERM* è svolto dalla funzione di *Risk Management*, i cui compiti sono l'identificazione, la valutazione e il *reporting* dei rischi afferenti a temi potenzialmente rilevanti per il Gruppo, con l'obiettivo di fornire al CDA una visione degli scenari che potrebbero ostacolare il raggiungimento degli obiettivi prefissati e proponendo i piani di azioni per prevenire, mitigare o gestire le principali esposizioni al rischio. Tale attività include la mappatura e la valutazione dei rischi ESG rilevanti, allineandosi all'analisi di Doppia Rilevanza, e viene aggiornata con cadenza annuale per recepire gli eventuali cambiamenti intervenuti, nel contesto esterno o interno.

I controlli sulla Rendicontazione di Sostenibilità

Con l'obiettivo di garantire l'accuratezza, l'affidabilità e la trasparenza della Rendicontazione di Sostenibilità, il SCIGR integra specifici presidi di controllo per le attività svolte per la rendicontazione.

La Rendicontazione di Sostenibilità del Gruppo viene predisposta consolidando le informazioni qualitative e quantitative ed è redatta in conformità con gli standard europei di informativa sulla sostenibilità (ESRS), elaborati dallo *European Financial Reporting Advisory Group* (EFRAG).

Riguardo alle procedure e ai controlli interni, nel 2024 KOS ha implementato una procedura riguardante la predisposizione, approvazione e pubblicazione dell'informativa di sostenibilità e le relative Matrici Rischi e Controlli, che definiscono la struttura dei controlli operativi, i ruoli e le responsabilità, nonché l'insieme degli strumenti che devono essere adottati al fine di mitigare i rischi di errata rendicontazione degli indicatori rilevanti, in conformità alle nuove disposizioni introdotte dalla CSRD e dal Decreto, in conformità con gli ESRS. Con cadenza annuale e sulla base delle risultanze della Doppia Rilevanza, viene svolta un'attività di *scoping* avente finalità di aggiornare, integrare, se necessario, le matrici dei controlli.

Il processo di approvazione della Rendicontazione di Sostenibilità

Il processo di approvazione della Rendicontazione di Sostenibilità prevede che il Consiglio di Amministrazione approvi il documento, in parallelo con l'approvazione del bilancio d'esercizio e di Bilancio Consolidato.

Il Collegio Sindacale riceve la bozza di Rendicontazione di Sostenibilità approvata dal Consiglio di Amministrazione.

1.3

Strategia



1.3.1 SBM-1 Strategia, modello aziendale e catena del valore

Modello aziendale

KOS è stata fondata nel 2003 da CIR S.p.A., che al 31 dicembre 2025 deteneva una partecipazione pari al 59,8% del capitale sociale. In data 29 gennaio 2026, a seguito dell'acquisizione della quota precedentemente detenuta dal socio F2i, CIR S.p.A. ha raggiunto il controllo totalitario della Società, detenendone il 100% del capitale.

Attraverso un percorso di crescita realizzato mediante acquisizioni e sviluppi greenfield, KOS si è affermata come primario gruppo sanitario italiano, operante con molteplici e riconosciuti brand nei settori dell'assistenza sociosanitaria residenziale, della riabilitazione funzionale, della psichiatria e della medicina per acuti in Italia e, dal 2019, anche nell'assistenza sociosanitaria residenziale in Germania.

Il Gruppo KOS, al 31 dicembre 2025, gestisce 144 strutture, di cui 91 nel centro-nord Italia e 53 in Germania, per un totale di 13.722 posti letto, ai quali se ne aggiungono circa 549 in fase di realizzazione; è attivo in tre settori operativi:

- Residenze Socio-Assistenziali: gestione di residenze per anziani con 110 strutture RSA per un totale di 11.034 posti letto operativi, di cui 4.583 in Germania;
- Riabilitazione, Cure psichiatriche e Assistenza non residenziale: gestione di 33 strutture di riabilitazione, per un totale di 2.470 posti letto operativi;
- Acuti: gestione delle attività relative al Gruppo Sanatrix (218 posti letto), oltre a 15 centri ambulatoriali;

KOS conta 7.032 dipendenti in Italia, e 4.738 dipendenti in Germania, per un totale di 11.770 dipendenti a livello di Gruppo.

A livello strategico, il Gruppo mira a posizionarsi come operatore di riferimento per l'elevata qualità della cura e dei servizi offerti nei settori dell'assistenza socio-sanitaria agli anziani, della riabilitazione e delle prestazioni ambulatoriali. In Italia, KOS persegue una strategia di crescita basata principalmente sullo sviluppo organico, nonché sull'apertura e l'acquisizione di nuove strutture. In Germania, invece, l'obiettivo strategico è il consolidamento di una posizione rilevante sul mercato, accompagnato da un'ulteriore espansione nel settore delle residenze sanitarie assistenziali (RSA).

Strategia ESG

KOS aderisce ai valori e agli obiettivi dell'agenda 2030 dell'ONU e nell'esercizio della propria attività si pone l'obiettivo di contribuire al loro raggiungimento, creando valore in modo etico e responsabile.

Nel corso degli ultimi anni, il Consiglio di Amministrazione della controllante CIR S.p.A. ha deciso di dare un netto impulso alla visione e strategia del Gruppo CIR in materia di ESG, passando dalla pura Rendicontazione delle *performance* non finanziarie, alla definizione di piani e obiettivi ESG, che costituiscono parte integrante dei piani strategici e finanziari e degli obiettivi del *management*, per ciascuna delle aziende che compongono il Gruppo.

Nel definire la propria strategia ESG, KOS ha assunto come riferimento il framework dei Sustainable Development Goals (SDGs) delle Nazioni Unite, che individua gli obiettivi globali di sviluppo sostenibile e li articola in target specifici. Tali obiettivi rappresentano una guida per individui, comunità e imprese nell'adottare comportamenti responsabili ed etici, tutelare gli ecosistemi e favorire il progresso sociale.

Nel 2021 è stato elaborato il primo piano ESG di Gruppo, definendo obiettivi di medio termine particolarmente sfidanti nelle aree della tutela ambientale, della cura dei pazienti e delle loro famiglie, della gestione e valorizzazione dei collaboratori e della creazione di un impatto positivo sulle comunità locali.

Negli anni successivi, il Consiglio di Amministrazione ha monitorato costantemente le performance rispetto ai target fissati, procedendo annualmente all'aggiornamento e alla revisione dei piani ESG pluriennali.

Nel corso del 2025, i KPI e i relativi target sono stati aggiornati per tenere conto degli esiti dell'analisi di doppia rilevanza svolta nello stesso anno, dei benchmark di settore e dell'aggiornamento del sistema di Enterprise Risk Management (ERM) di Gruppo. In particolare, KOS ha rivisto i propri obiettivi in ambito sociale, con specifico riferimento alla qualità della cura dei pazienti, introducendo indicatori più puntuali relativi all'assistenza sanitaria ed eliminando quelli ritenuti di minore rilevanza per il Gruppo (ad esempio, la gestione dei rifiuti).

La visione ESG del Gruppo si basa su quattro impegni strategici di lungo periodo:

- I. assicurare una qualità di cura eccellente ai pazienti e una forte attenzione ai care giver;
- II. contribuire al benessere dei collaboratori e delle comunità;
- III. garantire una governance trasparente e rigorosa;
- IV. minimizzare gli impatti ambientali.

Il Gruppo mira a essere un punto di riferimento per la qualità della cura e dei servizi offerti ai pazienti. Per raggiungere questo obiettivo, investe costantemente nel miglioramento delle procedure di controllo qualità, nella diversificazione dell'offerta assistenziale e nell'adozione di tecnologie avanzate per la diagnosi, la prevenzione e la cura. Inoltre, ha definito un sistema strutturato di metriche, obiettivi e controlli volto a monitorare la qualità delle prestazioni e il livello di soddisfazione di pazienti e caregiver.

Consapevole che il successo sostenibile dipende dal benessere e dal coinvolgimento delle proprie persone, KOS ha assunto impegni concreti in materia di tutela e valorizzazione delle risorse umane, con particolare attenzione a: i) formazione continua, ii) sicurezza sul lavoro e iii) pari opportunità. Parallelamente, il Gruppo promuove attivamente iniziative a beneficio delle comunità locali nelle quali opera.

KOS ritiene che il prerequisito per una conduzione, responsabile, etica e consapevole dell'impresa sia quello di dotarsi di una governance efficace. Tale obiettivo si declina attraverso i) una composizione e un funzionamento ottimali degli organi di vertice, ii) un sistema di valori condiviso con tutti gli stakeholder, iii) un sistema di controlli atto a verificarne il rispetto e iv) un'attività di valutazione e gestione dei rischi che contribuisce ad un processo decisionale informato e consapevole.

Attenzione è poi rivolta alla ecocompatibilità. KOS ha adottato piani finalizzati i) all'efficientamento energetico, ii) al crescente ricorso a consumi di energia verde.

Si premettono alcune precisazioni:

- I target dei piani ESG del Gruppo sono definiti, monitorati ed eventualmente aggiornati su base annuale. In tale contesto, è possibile distinguere due tipologie di obiettivi:
 - a. i target assoluti, espressi come valori da raggiungere entro l'esercizio di rendicontazione e che non prevedono un anno base di riferimento;
 - b. i target relativi, per i quali la *performance* è valutata in confronto all'anno immediatamente precedente a quello della presente Rendicontazione, che viene pertanto assunto come baseline.
- gli obiettivi dei piani ESG non si applicano limitatamente a specifici prodotti, categorie di clienti o *stakeholder*, ma coprono ciascuno gli aspetti fondamentali del modello di *business*;
- sono stati definiti livelli di target specifici per le due realtà aziendali che la compongono, Italia e Germania, tenendo conto delle peculiarità della controllata tedesca Charleston.

PIANO DI SOSTENIBILITÀ KOS ITALIA 2026-2029

Il nuovo piano è stato aggiornato sulla base dell'analisi di materialità, dei benchmark di settore e dell'ERM.

Al fine di misurare in modo più analitico la qualità delle cure, rispetto al Piano di Sostenibilità 2024 si segnala che nel 2025 per il piano 2026-2029 è stato introdotto il KPI 12 (numero medio di lesioni da decubito) al momento calcolato esclusivamente sulla base dei dati relativi alle residenze socioassistenziali.

Per quanto concerne il KPI relativo agli infortuni sul lavoro è stato rivisto leggermente al rialzo rispetto a quanto previsto dal Piano 2025. Come negli esercizi precedenti, al 31.12.2025 il risultato della Germania, pur evidenziando un trend di progressivo miglioramento grazie alla significativa attività formativa implementata e al costante monitoraggio degli eventi, si attesta ancora leggermente al di sotto degli obiettivi di Piano. Diversamente, in Italia il target è stato raggiunto, seppur con uno scostamento minimo rispetto al valore obiettivo, a conferma dell'efficacia delle azioni correttive e preventive adottate nel corso dell'anno.

Nel medesimo periodo, la Funzione Sicurezza e la Funzione HR hanno proseguito un'attenta attività di analisi e monitoraggio degli incidenti occorsi, individuando le tipologie più ricorrenti, riconducibili principalmente a infortuni da movimentazione del paziente, cadute per inciampo, episodi di aggressione e punture accidentali da ago (rischio biologico). In relazione a tali evidenze, sono state individuate ulteriori azioni da implementare nel corso del 2026, finalizzate alla riduzione progressiva della frequenza di tali episodi, tra cui:

- I. formazione specifica per la prevenzione dei maltrattamenti e delle aggressioni;
- II. istituzione di comitati per la prevenzione dei maltrattamenti e delle aggressioni;
- III. rafforzamento dell'utilizzo dei DPI, anche attraverso l'introduzione e la promozione di dispositivi di protezione più avanzati;
- IV. mitigazione del rischio biologico da contatto mediante il rafforzamento della cultura del corretto utilizzo delle visiere protettive e del rispetto dei protocolli.

Alla luce dei risultati conseguiti, sia per l'Italia sia per la Germania per il KPI legato agli infortuni, si è ritenuto opportuno procedere a una rimodulazione dei target fissati per gli esercizi 2026-2027-2028, al fine di garantire obiettivi sfidanti ma realisticamente raggiungibili.

Infine, si segnala che sulla base delle risultanze dell'analisi di doppia materialità, il KPI relativo ai rifiuti e quello relativo ai fornitori non saranno più inclusi nel Piano, in quanto tali ambiti non sono risultati materiali per il Gruppo. In particolare, tenuto conto delle specificità del business sanitario di KOS, caratterizzato prevalentemente dall'erogazione di servizi di assistenza e cura, tali temi non sono emersi come prioritari rispetto alle altre aree di sostenibilità individuate come rilevanti in termini di impatti, rischi e opportunità.

Efficienza Energetica



Impegno del gruppo:

Ridurre al minimo le emissioni di CO₂ e gli impatti derivanti dai consumi dei servizi offerti da KOS, con particolare riferimento all'efficienza energetica, alla promozione di fonti di energia rinnovabile, alla riduzione dei rifiuti e all'adozione di best practice nell'ambito.

ESRS	Sfide	Key Performance Indicators (KPIs)		Target 2025	Risultati 2025	Target 2026-2029
ESRS E1 Cambiamenti climatici	Ridurre le emissioni di CO ₂ , aumentando l'efficienza energetica, riducendo i consumi di energia e promuovendo le fonti energetiche rinnovabili	13	Energy Mix: % dell'elettricità rinnovabile utilizzata (acquistata e prodotta) da fonti rinnovabili in aggiunta a quella di produzione nazionale / totale energia elettrica utilizzata (acquistata e prodotta)	2025: 25%	2025: 30,4%	2026: 30% 2027: 35% 2028: 35% 2029: 35%
		14	Intensità energetica: energia consumata / mq (kWh/mq)	2025: 242,6	2025: 245,7	2026: 241,3 2027: 240,1 2028: 240,1 2029: 240,1
	Minimizzare gli sprechi e promuovere processi di riciclo e riutilizzo di risorse	15	Piano Capex dedicato alla produzione di energia verde o a migliorare l'efficienza energetica	2025: ≥ € 750k (I+DE)	2025: 965,9K (I+DE)	2026: ≥ € 750k (I+DE) 2027: ≥ € 750k (I+DE) 2028: ≥ € 750k (I+DE) 2029: ≥ € 750k (I+DE)

Persone



Impegno del gruppo:

KOS si impegna a sviluppare processi di erogazione dei servizi sempre più responsabili, nell'ottica di generare un contributo positivo sulle persone e sulla comunità nella quale esso opera.

ESRS	Sfide	Key performance Indicators (KPIs)		Target 2025	Risultati 2025	Target 2026-2029
ESRS S1 Forza lavoro propria	Contribuire allo sviluppo delle diverse professionalità	1	Formazione: numero di ore di formazione annuali per dipendente ¹	2025: 23	2025: 24,4	2026: 24 2027: 25 2028: 25 2029: 25
	Assicurare un contesto di lavoro sicuro e motivante, minimizzando i rischi e prevenendo disagi e infortuni sul lavoro	2	Diversità: rapporto dello stipendio base tra uomo e donna ²	2025: 99%-101%	2025: 99,7 %	2026: 99% -101% 2027: 99% -101% 2028: 99% -101% 2029: 99% -101%
		3	Soddisfazione del personale: % di dipendenti che valutano positivamente l'ambiente di lavoro nelle survey interne (dipendenti coinvolti: min 30%)	2025: 63%	2025: 64,9%	2026: 65% 2027: 65% 2028: 65% 2029: 65%
		4	Infortuni sul lavoro: frequenza degli infortuni sul lavoro (numero di infortuni / mln ore lavorate) esclusi i trasporti se non organizzati dall'organizzazione e i casi di Covid-19	2025: 30	2025: 29,5	2026: 29 2027: 28 2028: 27 2029: 27
		9	Diffusione dell'approccio alle cure di KOS: % di neoassunti che hanno completato un percorso formativo in cultura aziendale	2025: 95%	2025: 96,5%	2026: 95% 2027: 95% 2028: 95% 2029: 95%

¹ Il KPI viene calcolato dividendo le ore di formazione erogate per il FTE medio annuo.

² L'indice è calcolato come media ponderata dei rapporti tra la RAL (normalizzato a FTE = 1) di uomini e donne, divisa per famiglia professionale (i.e. con pari responsabilità), diversamente dall'indicatore S1-16 Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale).

Qualità delle Cure e Governance



Impegno del gruppo:

KOS si impegna a migliorare continuamente la qualità del servizio fornito ai propri pazienti e ai propri clienti, prestando particolare attenzione alla qualità del servizio, alla trasparenza e accessibilità delle informazioni e alla regolamentazione normativa

ESRS	Sfide	Key performance Indicators (KPIs)		Target 2025	Risultati 2025	Target 2026-2029
ESRS S4 Consumatori e utilizzatori finali	Indirizzare l'organizzazione verso il continuo miglioramento del servizio erogato ai pazienti / clienti. Migliorare la trasparenza e l'accesso alle informazioni sanitarie	6	Net Promoter score ³ : % delle strutture che hanno un NPS ≥ 30	2025: 85%	2025: 90,1%	2026: 85% 2027: 85% 2028: 85% 2029: 85%
		7	Audit clinici interni: % delle strutture controllate annualmente con esito positivo o follow-up positivo	2025: 100%	2025: 100%	2026: 100% 2027: 100% 2028: 100% 2029: 100%
		11	Lesioni da decubito: Media annua (n° pazienti con lesioni / n° dei pazienti ricoverati) ⁴	2025: 12%	2025: 12%	2026: 12% 2027: 12% 2028: 12% 2029: 12%
Entity specific		8	Cartella Clinica Elettronica: % delle strutture che adottano la cartella clinica digitale	2025: 60%	2025: 61,8%	2026: 68% 2027: 72% 2028: 75% 2029: 78%
ESRS G1 Condotta delle imprese	Indirizzare l'organizzazione ad agire nel pieno rispetto della normativa applicabile e del Codice Etico del Gruppo	10	Audit amministrativi e gestionali interni: % di strutture controllate annualmente con esito positivo o follow-up positivo	2025: 90%	2025: 96,1%	2026: 90% 2027: 90% 2028: 90% 2029: 90%
Entity specific	Contribuire ad un impatto positivo sulla comunità locale	5	Strutture coinvolte in progetti di sostenibilità sul territorio (es. educative, sportive, di solidarietà, sanitarie): % di strutture coinvolte	2025: 70%	2025: 84,5%	2026: 75% 2027: 75% 2028: 75% 2029: 75%

- 3 Nel corso del 2026 sono previste ulteriori azioni volte a migliorare il servizio offerto, quali: riorganizzazione del processo di accoglienza dei pazienti; introduzione di prodotti nutrizionali per i disfagici; introduzione di servizi aggiuntivi richiesti dai pazienti (es. viaggi, ecc.), gestione digitalizzata dei reclami, terapia personalizzata automatizzata.
- 4 Si precisa che il KPI in oggetto è calcolato esclusivamente sulla base dei dati relativi alle nursing home.

Efficienza energetica



Impegno del gruppo:⁵

Ridurre al minimo le emissioni di CO2 e gli impatti derivanti dai consumi dei servizi offerti da KOS, con particolare riferimento all'efficienza energetica, alla promozione di fonti di energia rinnovabile, alla riduzione dei rifiuti e all'adozione di best practice nell'ambito.

ESRS	Sfide	Key performance Indicators (KPIs)		Target 2025	Risultati 2025	Target 2026-2029
ESRS E1 Cambiamenti climatici	Ridurre le emissioni di CO2, aumentando l'efficienza energetica, riducendo i consumi di energia e promuovendo le fonti energetiche rinnovabili	12	EEnergy Mix: % dell'elettricità rinnovabile utilizzata (acquistata e prodotta) da fonti rinnovabili in aggiunta a quella di produzione nazionale / totale energia elettrica utilizzata (acquistata e prodotta)	2025: 25%	2025: 25,3%	2026: 30% 2027: 35% 2028: 35% 2029: 35%
		13	Intensità energetica: energia consumata /mq (kWh/mq)	2025: 170,9	2025: 167,2	2026: 170,1 2027: 169,2 2028: 169,2 2029: 169,2
	Adottare le migliori pratiche operative	14	Piano Capex dedicato alla produzione di energia verde o a migliorare l'efficienza energetica	2025: ≥ € 750k (I+DE)	2025: 965,9K (I+DE)	2026: ≥ € 750k (I+DE) 2027: ≥ € 750k (I+DE) 2028: ≥ € 750k (I+DE) 2029: ≥ € 750k (I+DE)

⁵ Il Piano è stato esteso anche al Gruppo Charleston nel 2023 ed è stato rivisto con il più recente aggiornamento 2026-2029.

Persone



Impegno del gruppo:

KOS si impegna a sviluppare processi di erogazione dei servizi sempre più responsabili, nell'ottica di generare un contributo positivo sulle persone e sulla comunità nella quale esso opera.

ESRS	Sfide	Key performance Indicators (KPIs)		Target 2025	Risultati 2025	Target 2026-2029
ESRS S1 Forza lavoro propria	Contribuire allo sviluppo delle diverse professionalità	1	Formazione: numero di ore di formazione annuali per dipendente ⁶	2025: 23	2025: 24,9	2026: 24 2027: 25 2028: 25 2029: 25
	Assicurare un contesto di lavoro sicuro e motivante, minimizzando i rischi e prevenendo disagi e infortuni sul lavoro	2	Diversità: rapporto dello stipendio base tra uomo e donna ⁷	2025: 99% -101%	2025: 99,5%	2026: 99% -101% 2027: 99% -101% 2028: 99% -101% 2029: 99% -101%
		3	Soddisfazione del personale: % di dipendenti che valutano positivamente l'ambiente di lavoro nelle survey interne (dipendenti coinvolti: min 30%)	2025: 65%	2025: 76,7%	2026: 67% 2027: 69% 2028: 70% 2029: 70%
		4	Infortuni sul lavoro: frequenza degli infortuni sul lavoro (numero di infortuni /mln ore lavorate) – esclusi gli infortuni in itinere se i trasporti non organizzati dall'organizzazione e i casi di Covid-19	2025: 7	2025: 8,3	2026: 7 2027: 6,8 2028: 6,7 2029: 6,6
		9	Diffusione dell'approccio alle cure di KOS: % di neoassunti che hanno completato un percorso formativo in cultura aziendale	2025: 95%	2025: 100%	2026: 95% 2027: 95% 2028: 95% 2029: 95%

⁶ Il KPI viene calcolato dividendo le ore di formazione erogate per il FTE.

⁷ L'indice sarà calcolato come media ponderata dei rapporti tra la RAL (normalizzato a FTE = 1) di uomini e donne, divisa per famiglia professionale (i.e. con pari responsabilità), diversamente dall'indicatore S1-16 *Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)*.

Qualità delle cure



Impegno del gruppo:

KOS si impegna a migliorare continuamente la qualità del servizio fornito ai propri pazienti e ai propri clienti, prestando particolare attenzione alla qualità del servizio, alla trasparenza e accessibilità delle informazioni e alla regolamentazione normativa

ESRS	Sfide	Key performance Indicators (KPIs)		Target 2025	Risultati 2025	Target 2026-2029
ESRS S4 Consumatori e utilizzatori finali	Indirizzare l'organizzazione verso il continuo miglioramento del servizio erogato ai pazienti / clienti. Migliorare la trasparenza e l'accesso alle informazioni sanitarie	6	Net Promoter score: % delle strutture che hanno un NPS $\geq$ 30	2025: 85%	2025: 88,9%	2026: 85% 2027: 85% 2028: 85% 2029: 85%
		7	Audit clinici interni: % delle strutture controllate annualmente con esito positivo o follow-up positivo	2025: 100%	2025: 100%	2026: 100% 2027: 100% 2028: 100% 2029: 100%
		12	Lesioni da decubito: Media annua (n° pazienti con lesioni / n° dei pazienti ricoverati) ⁸	2025: 6%	2025: 6%	2026: 6% 2027: 6% 2028: 6% 2029: 6%
Entity specific		8	Cartella Clinica Elettronica: % delle strutture che adottano la cartella clinica digitale	2025: 98%	2025: 98,5%	2026: 98% 2027: 98% 2028: 98% 2029: 98%
ESRS G1 Condotta delle imprese	Indirizzare l'organizzazione ad agire nel pieno rispetto della normativa applicabile e del Codice Etico del Gruppo	10	Audit amministrativi e gestionali interni: % di strutture controllate annualmente con esito positivo o follow-up positivo	2025: 80%	2025: 82,4%	2026: 85% 2027: 90% 2028: 90% 2029: 90%
Entity specific	Contribuire ad un impatto positivo sulla comunità locale	5	Strutture coinvolte in progetti di sostenibilità sul territorio (es. educative, sportive, di solidarietà, sanitarie): % di strutture coinvolte	2025: 70%	2025: 77,6%	2026: 75% 2027: 75% 2028: 75% 2029: 75%

⁸ Si precisa che il KPI in oggetto è calcolato esclusivamente sulla base dei dati relativi alle nursing home.

Catena del valore

La catena del valore di KOS comprende: a monte, la predisposizione di immobili, attrezzature e sistemi IT, l'acquisto di prodotti e servizi e il reclutamento, formazione e gestione del personale; il processo operativo consiste nell'erogazione dei servizi di cura e assistenza; a valle, contempla la dimissione e l'assistenza degli ospiti, dopo il ricovero.

Predisposizione di immobili, attrezzature e sistemi IT funzionali:

la predisposizione delle strutture sanitarie (acquistate o realizzate), nonché la scelta dei relativi impianti (elettrici, di condizionamento, di distribuzione dei gas medicali), l'acquisto e la gestione delle attrezzature medicali (dispositivi medici, apparecchiature elettromedicali) o di altre attrezzature (per la ristorazione per es.), la disponibilità di specifici sistemi IT, sono attività chiave per assicurare che le strutture operino in modo sostenibile, dal punto di vista della qualità del servizio offerto agli ospiti e dei costi operativi.

Acquisto di prodotti e servizi:

il corretto e oculato approvvigionamento di beni di consumo (derrate alimentari, prodotti farmacologici e materiali per i laboratori di analisi) e di servizi (assistenza, pulizia, ristorazione) è fondamentale per assicurare che le strutture operino in modo efficiente e che le cure e l'ospitalità offerte siano di alta qualità. La selezione dei fornitori avviene secondo criteri di trasparenza, imparzialità e oggettività, attraverso un processo di valutazione rigoroso che tiene conto della qualità dei prodotti e dei servizi offerti, della congruità economica delle condizioni proposte e della capacità del fornitore di garantire il rispetto degli *standard* richiesti per il corretto funzionamento delle strutture e per l'erogazione di trattamenti adeguati ai pazienti. In particolare, ai fornitori è richiesto l'impegno a rispettare quanto previsto dal Codice Etico, dal Modello Organizzativo, nonché da tutte le principali normative di riferimento e dalle policy ESG.

Reclutamento/formazione/gestione del personale:

la disponibilità di risorse formate e stabili in grado di prestare un servizio di qualità ad ospiti e pazienti è un fattore chiave per il successo sostenibile di un'azienda che opera nel settore sociosanitario; ciò assume particolare rilievo in una fase caratterizzata da un aumento della domanda di competenze sanitarie e sociosanitarie, a fronte del quale si riscontra una insufficiente disponibilità di personale. Pertanto, i processi di selezione e assunzione del personale, di inserimento e formazione iniziale, e successivamente di formazione continua e *retention* del personale (con un'accresciuta attenzione al clima sociale e collaborazione con le associazioni di categoria), sono aspetti oltremodo rilevanti nella catena del valore a monte.

Erogazione dei servizi:

i servizi vengono erogati dalle numerose strutture appartenenti a KOS, residenze per anziani, centri di riabilitazione e ospedali. La gestione delle strutture deve garantire efficienza operativa, aderenza agli *standard* sanitari e benessere degli utenti. A tal fine, il Gruppo ha adottato sue *policy* per assicurare: una gestione efficace e integrata dell'accoglienza, una corretta valutazione clinica iniziale e la conseguente definizione di piani assistenziali, il costante monitoraggio dello stato di salute degli ospiti, la sicurezza degli ospiti e pazienti attraverso un attento monitoraggio della compliance normativa, l'aggiornamento costante delle procedure cliniche, la predisposizione di piani di emergenza essenziali per garantire la prontezza di risposta in situazioni critiche, la comunicazione continua e strutturata con i caregiver, gli ospedali e i medici curanti, la qualità dei servizi alberghieri, quali ristorazione, lavanderia, sicurezza, pulizia e attività di intrattenimento.

Dimissione degli ospiti:

dopo le dimissioni degli ospiti, sono importanti le attività di gestione dei follow-up e supporto post-assistenza, quando necessarie, coordinamento dei trasferimenti, comunicazione con i familiari e/o servizi sociali e continuità assistenziale, ad esempio, tramite i servizi domiciliari e di telemedicina, corretta archiviazione e trasferimento delle cartelle cliniche, monitoraggio delle metriche di prestazione

Strategia

1.3.2 SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori di interessi

KOS favorisce un dialogo costante, strutturato e trasparente con i propri stakeholder, essenziale per garantire qualità dei servizi, sostenibilità e creazione di valore nel lungo periodo.

I dipendenti, il cui contributo è fondamentale per il buon funzionamento delle strutture e per la qualità dell'assistenza erogata, sono regolarmente informati e coinvolti sull'attualità aziendale attraverso comunicazioni via e-mail, bacheche, intranet aziendale — che consente l'accesso anche alle policy del Gruppo —, web radio aziendale e piattaforme social. Inoltre, l'azienda ha previsto un processo di valutazione individuale delle performance, monitora attraverso survey e analisi periodiche il clima sociale e dialoga con i rappresentanti dei lavoratori

I **pazienti e le loro famiglie** sono stakeholder particolarmente sensibili e centrali nella missione di KOS. Il dialogo con loro si sviluppa tramite i siti internet e i canali social, la web radio, indagini di soddisfazione, mailing diretti e colloqui strutturati. Sono inoltre stati istituiti comitati di rappresentanza degli ospiti in tutte le RSA e comitati dei familiari, che nella maggior parte dei casi sono stati istituiti su base volontaria su iniziativa dei familiari stessi e dei direttori delle strutture (ad esempio in Piemonte, Liguria, Veneto e Marche), oppure introdotti in ottemperanza a specifiche disposizioni normative (come in Toscana e Lazio). In entrambi i casi, rappresentano ulteriori occasioni di ascolto e di partecipazione attiva.

La **comunità finanziaria** è costituita da istituti di credito, coinvolti in riunioni di approfondimento dell'andamento economico-finanziario, dei principali progetti di investimento e degli obiettivi ESG, in un'ottica di collaborazione strutturata e di lungo periodo. Tale dialogo consente di favorire l'accesso a strumenti di finanziamento funzionali al perseguimento degli obiettivi strategici e di sostenibilità prefissati.

Le **comunità locali** vengono coinvolte mediante le informazioni trasmesse attraverso il sito internet e la partecipazione a eventi sul territorio.

Con la **Pubblica Amministrazione e gli enti regolatori**, il Gruppo mantiene relazioni improntate alla massima collaborazione e conformità normativa, attraverso comunicazioni ufficiali, ispezioni, reportistica specifica e strumenti di comunicazione dedicati ai professionisti del settore.

La collaborazione con **istituti di ricerca e Università** si concretizza nello sviluppo di progetti di ricerca e percorsi formativi, nonché nella partecipazione a convegni e momenti di confronto scientifico.

Infine, il rapporto con i **fornitori** si fonda su incontri dedicati e su strumenti informativi istituzionali, in un'ottica di partnership orientata alla qualità, alla responsabilità e alla sostenibilità lungo tutta la catena del valore.

Gli organi di amministrazione, gestione e controllo sono informati con cadenza periodica e mediante flussi informativi strutturati in merito alle opinioni e agli interessi degli stakeholder coinvolti, con riferimento agli impatti, rischi e opportunità connessi alle tematiche di sostenibilità rilevanti per l'impresa. Tali informazioni derivano dai processi di stakeholder engagement, dalle analisi di doppia rilevanza, dai risultati delle indagini e dei meccanismi di ascolto attivati, nonché dalla reportistica ESG predisposta dalle funzioni competenti e presentata agli organi societari nell'ambito delle attività di pianificazione strategica, definizione degli obiettivi e monitoraggio delle performance.



1.4

Descrizione dei processi per identificare e valutare gli IRO (IRO-1), la loro interazione con la strategia e il modello di business (SBM-3)) e i relativi obblighi di informativa inclusi nella presente Rendicontazione di Sostenibilità (IRO-2)

Ai fini della rappresentazione delle tematiche di sostenibilità rilevanti per il Gruppo KOS, nel 2025 è stata aggiornata l'analisi di Doppia Rilevanza condotta per la prima volta nel 2024, in conformità alle previsioni degli ESRS e basata:

- i. nella prospettiva “inside-out”, sulla valutazione degli impatti, positivi o negativi, effettivi o potenziali, connessi alle operazioni proprie dell'impresa e alla catena del valore sulle persone o sull'ambiente, a breve, medio o lungo termine;
- ii. inella prospettiva “outside-in”, sulla valutazione di rischi e opportunità finanziari, attuali o potenziali, connessi a tematiche ambientali, sociali e di governance, che possano influire sullo sviluppo dell'impresa o sulla sua situazione economica, patrimoniale o finanziaria, a breve, medio e lungo termine.

La valutazione viene aggiornata annualmente ed è soggetta a revisione nel caso in cui si verifichino cambiamenti rilevanti nel modello di business, nel contesto normativo, nel profilo di rischio o nelle aspettative degli stakeholder.

1. Identificazione degli Impatti, Rischi ed Opportunità (“IRO”) potenzialmente applicabili

L'identificazione degli IRO potenzialmente applicabili è stata svolta a partire dalle indicazioni fornite dall'ESRS 1 (AR 16), che riporta un elenco di possibili temi e sotto-temi ESG, e da un'analisi preliminare svolta su informazioni pubbliche in relazione ai settori di riferimento per il Gruppo; in particolare, sono state consultate fonti di dati internazionalmente riconosciute, quali, a titolo esemplificativo: SASB, S&P Sustainability Yearbook, WEF Risk Report, COSO Framework.

Gli IRO ritenuti applicabili, ma non direttamente considerati tra i temi e sotto-temi previsti dagli ESRS, sono stati considerati come “Entity specific” e sottoposti al processo di valutazione illustrato nel prosieguo.

2. Valutazione di Impatti, Rischi ed Opportunità (“IRO”)

Materialità di impatto

Gli impatti presi in considerazione includono quelli legati alle attività di KOS e alla catena del valore a monte e a valle, attraverso le sue relazioni commerciali, considerando un orizzonte temporale breve e medio periodo.

Per gli impatti, la valutazione è stata svolta considerando i due seguenti parametri:

- magnitudo, ossia l'intensità potenziale dell'impatto, positivo o negativo, che tiene conto dell'ambito dell'estensione dell'impatto (area interessata) e della potenziale irrimediabilità (per gli impatti negativi); la scala di valutazione adottata è 1-4 (da impatto minore a molto elevato);
- probabilità che l'impatto si verifichi; la scala di valutazione adottata è 1- 4 (da “molto improbabile” a “molto probabile”).

Sono stati considerati rilevanti gli impatti con punteggio maggiore di 2 per entrambi i parametri.

Gli impatti sono stati valutati dalla società e tramite il coinvolgimento di stakeholder interni ed esterni: in particolare, al fine di acquisire la valutazione delle società, è stato condotto un workshop con il management mentre, al fine di acquisire una seconda prospettiva di valutazione, sono state somministrate delle survey a stakeholder interni ed esterni (tra cui: dipendenti, pazienti e familiari, investitori, fornitori, banche e operatori finanziari).

Materialità finanziaria

Per i Rischi e le Opportunità, l'analisi si fonda sul framework di Enterprise Risk Management (ERM), analizzando il modo in cui tali rischi possono influenzare il modello di business e la creazione di valore. Le opportunità sono state incluse nel processo strategico e nella pianificazione operativa, con l'obiettivo di rafforzare il posizionamento competitivo e generare valore a lungo termine.

Rischi e opportunità sono stati valutati sulla base dei seguenti parametri:

- magnitudo dei potenziali effetti finanziari, espressa come percentuale dell'E-BITDA; la scala di valutazione adottata è 1-4 (da "basso" inferiore all'1% dell'EBITDA a 4 "critico" maggiore del 5% dell'EBITDA);
- probabilità che il rischio o l'opportunità si verifichino; la scala di valutazione adottata è 1-4 (da "estremamente improbabile" a "estremamente probabile").

La valutazione di rischi e opportunità è calcolata come prodotto tra tali due parametri. Sono stati considerati rilevanti i rischi e le opportunità con punteggio maggiore o pari a 4.

Doppia Materialità

Un tema di sostenibilità è rilevante quando la valutazione associata al relativo impatto, rischio o opportunità supera le soglie definite per la rilevanza dell'impatto, per la rilevanza finanziaria o per entrambe.

I risultati della Doppia Materialità vengono validati dal Dirigente Preposto, condivisi con il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e proposti al Consiglio di Amministrazione per la relativa approvazione.

Gli obblighi di informativa inclusi nella presente Rendicontazione di Sostenibilità e gli indicatori che sono stati omessi in quanto non rilevanti sulla base dell'analisi di Doppia Rilevanza sono presentati nell'Allegato 1 - IRO-2 – Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della Rendicontazione sulla sostenibilità dell'impresa, che costituisce parte integrante della rendicontazione.

Impatti, rischi e opportunità rilevanti per KOS

Di seguito una rappresentazione dei risultati della Doppia Rilevanza:

Legenda Impatti: ● Impatto negativo ● Impatto positivo ■ Soglia di materialità Rischi: ▲ Rischi ESG ▲ Opportunità				
MAGNITUDO/ GRAVITÀ				
Critico/ Impatto molto elevato		● Gestione iniqua e non corretta della salute e sicurezza dei pazienti ▲ Rischi connessi a epidemie o pandemie		● Contributo al benessere dei pazienti e supporto ai caregiver ● Offerta di servizi socio-assistenziali efficienti
Rilevante/ Impatto elevato		● Diffusione di informazioni attendibili e di qualità agli utenti dei servizi ● Non conformità a leggi e regolamenti in materia di corruzione ▲ Rischio legato al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo	● Impatto negativo sulle condizioni di lavoro dei dipendenti determinato dalla limitata disponibilità di personale e dalla instabilità della forza lavoro ▲ Rischio connesso alla volatilità dei prezzi ▲ Rischi connessi ad attacchi cyber	● Programmi di welfare e politiche remunerative eque ● Attività di formazione e sviluppo delle competenze dei dipendenti ● Diversificazione dei servizi e dell'offerta sanitaria ● Sviluppo e innovazione del processo clinico e dei servizi offerti ● Contributo al territorio e alla comunità locale
Circoscritto/ Impatto moderato		● Violazione dei diritti dei lavoratori ● Mancata tutela dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata ● Discriminazione di genere (retributiva/ salariale, di ruolo) ● Episodi di violenza e molestie ai dipendenti sul luogo di lavoro ● Trattamento inadeguato dei dati personali dei dipendenti ● Trattamento inadeguato dei dati personali dei pazienti ● Tutela delle opinioni dei pazienti e gestione efficace dei reclami ● Gestione non etica del business ▲ Rischi connessi al cambiamento climatico nel lungo termine ▲ Rischi connessi da comportamento inadeguato del personale ▲ Rischio di atti illeciti da parte del personale ▲ Salari equi e competitivi a sostegno del personale	▲ Innovazione dei servizi offerti	● Contributo al cambiamento climatico attraverso emissioni GHG dirette/ indirette ● Infortuni e malattie professionali dei lavoratori ● Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti ▲ Rischio di carenza di personale qualificato, connesso alla difficoltà di reperimento e alla mancata retention di risorse ▲ Rischi derivanti da controversie
Basso/ Impatto minore				
	Remoto	Possibile	Verificabile	Molto probabile
				PROBABILITÀ

Nella tabella seguente sono presentati gli impatti positivi e negativi rilevanti per il Gruppo, in relazione a ciascuno dei temi dell'ESRS o di temi “*Entity specific*”, nel caso di impatti non direttamente riferibili ad uno specifico ESRS, ed il relativo perimetro di rilevanza.

IMPATTI MATERIALI					
Topic ESRS	Impatto	Descrizione dell'impatto	Impatto positivo/negativo	Impatto attuale/potenziale	Impatto sulla catena del valore
ESRS E1 Cambiamenti climatici	Contributo al cambiamento climatico attraverso emissioni GHG dirette/indirette	Impatto sull'ambiente derivante dalla dipendenza da fonti energetiche non rinnovabili e dalle emissioni GHG dirette/indirette derivanti dal consumo di energia nelle operazioni proprie e nella catena di fornitura	Negativo	Attuale	A monte
					Operazioni proprie
					A valle
ESRS S1 Forza lavoro propria	Mancata tutela dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata	Danni ai dipendenti per mancata tutela dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata	Negativo	Potenziale	Operazioni proprie
	Violazioni dei diritti dei lavoratori	Danni ai dipendenti dovuti a violazioni dei diritti dei lavoratori, in particolare mancato rispetto degli orari di lavoro e condizioni di lavoro precarie	Negativo	Potenziale	Operazioni proprie
	Programmi di welfare e politiche remunerative eque	Benessere dei dipendenti grazie a politiche remunerative eque e competitive e iniziative di welfare allineate alle best practice di settore	Positivo	Attuale	Operazioni proprie
	Infortuni e malattie professionali dei lavoratori	Danni alla salute dei dipendenti dovuti a infortuni sul lavoro e malattie professionali causati dalle attività lavorative	Negativo	Attuale	Operazioni proprie
	Attività di formazione e sviluppo delle competenze dei dipendenti	Up-grade delle competenze e opportunità professionali dei dipendenti grazie a programmi di formazione	Positivo	Attuale	Operazioni proprie
	Discriminazione di genere (retributiva/ salariale, di ruolo)	Impatti negativi sulla soddisfazione e motivazione dei dipendenti a causa di discriminazioni di tipo retributivo	Negativo	Potenziale	Operazioni proprie
	Episodi di violenza e molestie ai dipendenti sul luogo di lavoro	Danni ai dipendenti per potenziali episodi di discriminazione e molestie	Negativo	Potenziale	Operazioni proprie
	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Impatto positivo attuale sui dipendenti del Gruppo relativamente alla creazione di un ambiente di lavoro eterogeneo e inclusivo	Positivo	Attuale	Operazioni proprie
	Trattamento inadeguato dei dati personali dei dipendenti	Danni ai dipendenti per trattamento inadeguato dei dati personali, violazioni dei sistemi informatici, perdita di dati	Negativo	Potenziale	Operazioni proprie
	Impatto negativo sulle condizioni di lavoro dei dipendenti determinato dalla limitata disponibilità di personale e dalla instabilità della forza lavoro	L'assenza di team di lavoro completi e stabili può incidere negativamente sull'incremento del carico di lavoro per il personale e può portare a possibili ripercussioni in termini di demotivazione e incremento del tasso di turnover	Negativo	Potenziale	Operazioni proprie

IMPATTI MATERIALI					
Topic ESRS	Impatto	Descrizione dell'impatto	Impatto positivo/negativo	Impatto attuale/potenziale	Impatto sulla catena del valore
ESRS S4 Consumatori e utilizzatori finali	Trattamento inadeguato dei dati personali dei pazienti	Potenziale impatto negativo sulla riservatezza e l'uso improprio delle informazioni di parti interessate, derivante da un mancato funzionamento dei meccanismi di protezione dei dati rispetto alla norma GDPR, anche a seguito di attacchi informatici e violazioni della sicurezza informatica	Negativo	Potenziale	A monte Operazioni proprie A valle
	Tutela delle opinioni dei pazienti e gestione efficace dei reclami	Servizio ottimale reso ai pazienti grazie alla presenza di presidi volti a tutelare il loro diritto di esprimere le proprie opinioni, preoccupazioni e preferenze	Positivo	Potenziale	Operazioni proprie A valle
	Diffusione di informazioni attendibili e di qualità agli utenti dei servizi	Contributo alla salute degli ospiti grazie alla trasmissione di informazioni attendibili e di qualità agli utenti dei servizi, inerenti le loro condizioni di salute	Positivo	Potenziale	A monte Operazioni proprie
	Gestione iniqua e non corretta della salute e sicurezza dei pazienti	Danno ai pazienti per una gestione non corretta della salute e sicurezza dei pazienti e/o episodi di violenza, molestie e discriminazione	Negativo	Potenziale	Operazioni proprie A valle
	Contributo al benessere dei pazienti e supporto ai caregiver	Impatto positivo sulla salute e benessere dei pazienti attraverso l'erogazione di prestazioni che garantiscano un benessere a 360 gradi del paziente e un supporto efficace ai caregiver, promuovendo principi di libera scelta e dignità	Positivo	Attuale	A monte Operazioni proprie
	Offerta di servizi socio-assistenziali efficienti	Impatto positivo sui pazienti derivante dai servizi di qualità offerti dal Gruppo	Positivo	Attuale	A monte Operazioni proprie
	Diversificazione dei servizi e dell'offerta sanitaria	Ampia gamma di servizi finalizzati a rispondere in modo mirato alle esigenze sempre più complesse e diversificate di pazienti, utenti e caregiver, con particolare attenzione all'evoluzione dei bisogni sanitari, assistenziali e sociosanitari	Positivo	Attuale	A monte Operazioni proprie A valle
	Gestione non etica del business	Comportamenti non etici nello svolgimento delle attività all'interno del luogo di lavoro, come la mancata tutela degli utenti della piattaforma di whistleblowing, che possono comportare violazioni del codice etico	Negativo	Potenziale	Operazioni proprie
ESRS G1 Condotta delle imprese	Non conformità a leggi e regolamenti in materia di corruzione	Danno agli stakeholder derivante dalla presenza di una governance inadeguata e di presidi insufficienti per la tutela dello svolgimento delle attività in contrasto con le normative anticorruzione	Negativo	Potenziale	A monte Operazioni proprie

IMPATTI MATERIALI					
Topic ESRS	Impatto	Descrizione dell'impatto	Impatto positivo/negativo	Impatto attuale/potenziale	Impatto sulla catena del valore
Entity Specific	Sviluppo e innovazione del processo clinico e dei servizi offerti	Impatto positivo sui pazienti grazie allo sviluppo di soluzioni tecnologiche innovative in ambito sanitario ed assistenziale	Positivo	Attuale	A monte Operazioni proprie
	Contributo al territorio e alla comunità locale	Impatto positivo sul territorio e le comunità locali derivante dalla presenza di un presidio assistenziale, dall'erogazione di servizi di pubblica utilità, dalla creazione di occupazione e lavoro per i fornitori locali	Positivo	Attuale	A valle A monte

Nella tabella seguente sono presentati i rischi che sono risultati rilevanti per il Gruppo, associati a ciascun argomento dell'ESRS (ovvero "Entity specific" nel caso di rischi e opportunità non direttamente riferibili ad uno specifico ESRS) ed il relativo perimetro di rilevanza.

RISCHI E OPPORTUNITÀ MATERIALI				
Topic ESRS	Impatto	Descrizione dell'impatto	Catena del valore	Natura e orizzonte temporale
ESRS E1 Cambiamenti climatici	Rischi connessi al cambiamento climatico nel lungo termine	Rischi legati ad errate valutazioni nella scelta della collocazione geografica delle nuove strutture sanitarie e nelle misure da adottare per limitare gli impatti del cambiamento climatico per le attuali strutture	A monte Operazioni proprie	Rischio breve periodo
	Rischio connesso alla volatilità dei prezzi	Possibilità che vi sia una volatilità dei prezzi di commodities energetiche e dei prezzi degli approvvigionamenti (anche dovuto a spinte esterne verso la transizione energetica), che incidano sulla redditività dell'azienda	A monte Operazioni proprie	Rischio breve periodo
			A valle	
ESRS S1 Forza lavoro propria	Rischio di carenza di personale qualificato, connesso alla difficoltà di reperimento e alla mancata retention di risorse	Difficoltà nel reperimento quantitativo e qualitativo degli skills necessari per la corretta conduzione del business e possibilità che la Società risulti poco attrattiva e pertanto, non in grado di trattenere il personale formato	A monte Operazioni proprie	Rischio breve periodo
	Salari equi e competitivi a sostegno del personale	L'offerta di salari equi e competitivi e iniziative di welfare per il personale non solo migliorano la produttività, ma anche il benessere e la lealtà dei dipendenti, riducendo i costi di onboarding	A monte Operazioni proprie	Opportunità breve periodo

RISCHI E OPPORTUNITÀ MATERIALI				
Topic ESRS	Impatto	Descrizione dell'impatto	Catena del valore	Natura e orizzonte temporale
ESRS S4 Consumatori e utilizzatori finali	Rischi connessi ad attacchi cyber	Interruzioni dei sistemi informativi e/o perdita dei dati sensibili dei pazienti causati da attacchi cyber	A monte Operazioni proprie	Rischio breve periodo
	Rischi connessi a epidemie o pandemie	Possibilità dell'insorgere di nuove epidemie o pandemie che vadano ad impattare sull'operatività dell'azienda, sulla salute e sicurezza dei pazienti e dipendenti e sulla reputazione aziendale	A valle A monte Operazioni proprie	Rischio breve periodo
	Rischi connessi a comportamento inadeguato del personale	Possibilità che il personale operi non in linea con le policy e le procedure aziendali e/o che il mancato presidio delle stesse non consenta la rilevazione di comportamenti difforni. Comportamenti non etici, violenti o discriminatori, nonché negligenza, mancanza di professionalità o violazioni delle norme di sicurezza possono infatti compromettere la qualità dell'assistenza fornita, mettendo a rischio la salute e il benessere degli ospiti e dei pazienti	A valle Operazioni proprie A valle	Rischio breve periodo
	Rischio legato al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo	Possibilità che la struttura organizzativa non sia concepita in modo tale da prevenire eventuali responsabilità penali e non agisca efficacemente sulla prevenzione del compimento dei reati presupposti	Operazioni proprie	Rischio breve periodo
	Rischio di atti illeciti da parte del personale	Possibilità che il personale dipendente perpetri una frode a vantaggio o ai danni dell'azienda, determinando profitti illeciti, danni, perdite economiche alla stessa ed esponendola conseguentemente anche ad azioni legali e a cattiva pubblicità	Operazioni proprie	Rischio breve periodo
	Rischi derivanti da controversie	Possibilità di incorrere in contenziosi e procedimenti giudiziari in ambito giuslavoristico, civile, amministrativo e tributario, anche per malpractice medica da cui potrebbero scaturire obblighi risarcitori	A monte Operazioni proprie A valle	Rischio breve periodo
Entity Specific			A monte	
	Innovazione dei servizi offerti	Servizi nuovi e migliorati portano a risultati migliori per i pazienti, oltre a portare a miglioramenti della reputazione e dell'efficienza dei trattamenti	Operazioni proprie A valle	Opportunità breve periodo

Gli obblighi di informativa inclusi nella presente Rendicontazione di Sostenibilità e gli indicatori che sono stati omessi in quanto non rilevanti sulla base dell'analisi di Doppia Materialità sono presentati nell'*ALLEGATO 1 - IRO-2 – Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa*

Per quanto concerne invece l'informativa sulle tematiche ambientali non rilevanti, questa è disponibile all'interno dell'*ALLEGATO 2 - Informativa sulle tematiche ambientali non rilevanti ESRS E2, E3, E4, E5*.

Entrambi gli allegati costituiscono parte integrante della Rendicontazione.

Interazione tra IRO, strategia e il modello di business

Il Gruppo valuta, gli impatti, i rischi e le opportunità potenzialmente derivanti dalle tematiche di sostenibilità e formula l'analisi di doppia rilevanza. Nello specifico, il supporto di un approccio strutturato di *Enterprise Risk Management* (ERM) assicura l'identificazione e la valutazione dei rischi, sia potenziali che residui, in tutte le attività aziendali, la loro prioritizzazione in base agli obiettivi strategici, l'attuazione di misure di mitigazione, il monitoraggio continuo e i piani di continuità operativa, al fine di assicurare la resilienza della propria strategia e del proprio modello di *business*.

Nell'analisi dei rischi vengono considerati gli effetti delle azioni di mitigazione e di prevenzione quali l'adozione di linee guida, protocolli mirati di sicurezza e di risk assessment, rispetto rigoroso delle normative sulla gestione del rischio, lo svolgimento di audit annuali, la formazione aziendale e il monitoraggio costante dei processi, al fine di definire il livello di rischio residuo.

L'*Enterprise Risk Management* (ERM) viene periodicamente aggiornato in conformità con la policy ERM del Gruppo.



2.

Informazioni ambientali



2.1 Politiche

In considerazione dell'importanza delle tematiche ambientali, il Gruppo in data 30 novembre 2024 ha adottato una propria Politica Ambientale, diffusa a tutto il personale tramite il sito internet e la intranet aziendale, che:

- definisce i principi e le linee guida per una gestione ambientale adeguata ed efficiente, analizzando gli impatti che le attività della società possono generare, direttamente e indirettamente, sull'ambiente e sul clima, con particolare attenzione ai temi dell'efficienza energetica e della diffusione delle energie rinnovabili;
- richiede il rispetto della Politica Ambientale a tutti i dipendenti, collaboratori e partner commerciali, promuovendo iniziative di sensibilizzazione e formazione rivolte al personale al fine di favorirne la corretta applicazione;
- orienta i processi di approvvigionamento privilegiando fornitori che adottino pratiche di gestione e tecnologie eco-sostenibili e che offrano prodotti e servizi a minore impatto ambientale, a parità di funzionalità e a condizioni economiche ragionevoli;
- attribuisce al management la responsabilità dell'attuazione della Politica Ambientale attraverso la definizione delle procedure e delle responsabilità operative necessarie a garantirne l'effettiva applicazione.

2.2

ESRS E1 Cambiamenti climatici



2.2.1 Governance e strategia climatica

2.2.1.1 E1-1 Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici

Per quanto riguarda l'esercizio 2025, il Gruppo non ha definito un piano di transizione e non prevede di predisporlo nel breve-medio termine. Inoltre, KOS non ha per il momento fissato obiettivi in termini di riduzione delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) e di consecuzione della neutralità climatica entro il 2050.

Ciononostante, come illustrato nel Piano di Sostenibilità, KOS ha formalizzato obiettivi relativi alla fornitura di energia elettrica da fonti rinnovabili e al miglioramento dell'intensità energetica, prevedendo investimenti significativi nella produzione di energia verde e nell'efficientamento energetico. Tali iniziative consentiranno una progressiva riduzione delle emissioni di gas a effetto serra; per ulteriori dettagli si rimanda alle sezioni successive.

2.2.1.2 Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione

Conformemente a quanto indicato nel par. 1.2.3 GOV-3 – *Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione*, le performance del management sono valutate anche in relazione al raggiungimento di specifici obiettivi ambientali, sociali e di governance, definiti nel piano ESG approvato dal Consiglio di Amministrazione. Tale piano include anche obiettivi legati al clima (si veda il par. 1.3.1 SBM-1 *Strategia, modello aziendale e catena del valore*), che vengono di conseguenza incorporati tra gli indici di performance ai fini della maturazione della retribuzione variabile.

Il compenso dei componenti del Collegio Sindacale e del Consiglio di amministrazione non dipende da indicatori relativi a temi ambientali o climatici. Il 5% dell'MBO (*Management by Objectives*) dell'Amministratore Delegato e il 15% di quello del *Top Management* è connesso al raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano ESG in vigore.

2.2.1.3 SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Impatti, rischi e opportunità rilevanti legati ai cambiamenti climatici

La valutazione degli impatti legati al cambiamento climatico ha portato alla definizione di un impatto rilevante per il Gruppo e ha messo in luce due rischi rilevanti per il Gruppo, qui di seguito riportati

Topic ESRS	Impatto/rischio	IRO	Impatto sulla catena del valore
ESRS E1 Cambiamenti climatici	Impatto sull'ambiente derivante dalla dipendenza da fonti energetiche non rinnovabili e dalle emissioni GHG dirette/indirette derivanti dal consumo di energia nelle operazioni proprie e nella catena di fornitura	Impatto Negativo Attuale	A monte
			Operazioni proprie
			A valle
	Rischi legati ad errate valutazioni nella scelta della collocazione geografica delle nuove strutture sanitarie e nelle misure da adottare per limitare gli impatti del cambiamento climatico per le attuali strutture	Rischio breve periodo	A monte
			Operazioni proprie
	Possibilità che vi sia una volatilità dei prezzi di commodities energetiche e dei prezzi degli approvvigionamenti (anche dovuto a spinte esterne verso la transizione energetica), che incidano sulla redditività dell'azienda	Rischio breve periodo	A monte
			Operazioni proprie
			A valle

Rischi fisici legati al cambiamento climatico

Ai fini dell'identificazione dei rischi legati al cambiamento climatico KOS nel 2022 ha svolto un'analisi di esposizione ai rischi climatici, valutando gli impatti dei cambiamenti climatici sui propri siti; tale analisi è stata aggiornata nel 2024. Non sono intervenuti cambiamenti negli scenari e nel perimetro tali da rendere necessario ripetere l'analisi nel 2025.

L'analisi ha riguardato 159 strutture (di cui 108 in Italia e 51 in Germania) ed è stata svolta con il supporto di consulenti esterni.

Si riportano di seguito le risultanze dell'analisi 2024, riferiti ai fenomeni climatici risultati applicabili, per i quali sono stati valutati i rischi.

Tipo di rischio	Categoria del fenomeno	Fenomeno climatico	Indicatore (unità di misura)
Cronico	Temperatura	Variazione di temperatura (aria, acqua marina, acqua dolce)	Variazione della temperatura (°C)
	Temperatura	Stress termico	Indice di calore (HI) T>35 °C
	Vento	Cambiamento del regime dei venti	Velocità del vento (km/h)
	Acque	Innalzamento del livello del mare	Porzione al di sotto del livello del mare
	Acque	Stress idrico	Stress idrico (%)
Acuto	Temperatura	Ondata di calore	Notti tropicali con T>20 °C (n° notti)
	Temperatura	Ondata di freddo/gelata	Numero di giorni <0 °C
	Temperatura	Incendi di incolto	Frazione di terra esposta annualmente agli incendi di incolto
	Acque	Siccità	Indice di precipitazione standard 6 mesi (%)
	Acque	Precipitazioni abbondanti	Precipitazione massima a 1 giorno (mm)
	Acque	Inondazione (costiera, fluviale, pluviale, di falda)	Stima dell'evento di inondazione
	Massa solida	Subsidenza	Pericolo di subsidenza globale
	Massa solida	Frana	Rischio di frana

La valutazione dei rischi legati ai cambiamenti climatici è stata sviluppata considerando due scenari:

- lo Scenario ottimistico IPCC RCP 4.5, che prevede un'efficace mitigazione dei cambiamenti climatici con una significativa riduzione delle emissioni di gas serra nell'atmosfera.
- lo Scenario pessimistico IPCC RCP 8.5, che prevede l'assenza di mitigazione ed una crescita delle emissioni ai tassi attuali.

I rischi sono stati classificati secondo i livelli “Basso”, “Medio” o “Alto”. Le soglie sono state aggiornate in base alle seguenti fonti:

- Letteratura scientifica: *IPCC Intergovernmental Panel on Climate Change*.
- Modelli climatici: *IPCC Interactive Atlas, Aqueduct Tool, Climate Change Knowledge Portal, WESR, Climate Impact Explorer, WWF Water Risk, Climate Central, LASI UNESCO subsidence*.

Le valutazioni sono state effettuate in una prospettiva di breve e medio termine, al 2030, e di lungo termine, al 2050.

La valutazione dell'esposizione complessiva al rischio del singolo sito è stata svolta in funzione della geolocalizzazione e delle differenti tipologie di rischio (ad esempio ondate di calore, forti precipitazioni, siccità ecc.). Per ciascuna tipologia di rischio è stato quindi attribuito uno specifico livello di esposizione, determinato sulla base della localizzazione geografica del sito e delle caratteristiche climatiche dell'area in cui esso opera.

Per ogni sito per cui si è individuato un rischio medio-alto, sono state esplorate le possibili soluzioni di mitigazione, tenendo conto anche degli impatti a lungo termine.

A seguito dell'analisi di resilienza dei siti ai rischi climatici fisici derivanti da fenomeni come ondate di calore, stress idrico, siccità ecc. condotta nel 2022 e aggiornata nel 2024, e della valutazione della interazione con il modello aziendale, non sono emersi effetti sui valori contabili delle attività e delle passività riportati nei bilanci delle società del Gruppo, né sulle proiezioni future.

Rischi di transizione legati al cambiamento climatico

KOS ha individuato come rilevanti i rischi di transizione connessi al cambiamento climatico, in quanto gli stessi potrebbero determinare evoluzioni del quadro normativo ambientale e richiedere interventi di adeguamento degli immobili onerosi e/o complessi da realizzare.

Per far fronte a tali rischi, KOS monitora la normativa e i suoi aggiornamenti, pianifica e attua misure volte a migliorare l'efficienza energetica e incrementa progressivamente l'impiego di fonti rinnovabili.

Rischio legato alla possibile volatilità dei prezzi di commodities energetiche e dei prezzi degli approvvigionamenti

KOS è esposta al rischio di volatilità dei prezzi delle commodities energetiche (energia elettrica e gas) e degli approvvigionamenti, anche in relazione a dinamiche di mercato, fattori geopolitici e alle spinte derivanti dalla transizione energetica. Tali variabili possono determinare un aumento e una maggiore instabilità dei costi, con potenziali impatti sui costi operativi.

Al fine di mitigare tale rischio, il Gruppo ha adottato una strategia di copertura dei prezzi, fissando le condizioni su circa il 50% dei volumi di gas fino a ottobre 2026 e su circa il 50% dei volumi di energia elettrica fino al 2028, riducendo così l'esposizione alle oscillazioni di mercato.

2.2.2 Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

2.2.2.1 E1-3 Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici

KOS utilizza gas naturale ed elettricità come fonti energetiche principali.

Per ridurre i consumi energetici, KOS, i) ha indicato le linee di condotta nella propria Politica Ambientale e svolge un'attività di sensibilizzazione sulle pratiche di risparmio energetico; ii) ha implementato un monitoraggio dei consumi per ciascuna struttura ed effettua *audit* presso le strutture con i consumi più elevati, così da individuare le soluzioni più efficaci per ridurre gli sprechi; iii) attua interventi di riqualificazione energetica per le strutture esistenti (tra le azioni previste rientrano, ad esempio, la sostituzione delle caldaie obsolete con modelli più efficienti o l'installazione di pompe di calore; iv) adotta standard energetici elevati nella costruzione di nuovi edifici, v) sta approfondendo la possibilità di installare impianti fotovoltaici in tutte le location ove sia tecnicamente possibile.

Nel corso del 2025, il Gruppo KOS ha effettuato investimenti in interventi di riqualificazione energetica per complessivi 0,96 milioni di euro, di cui 0,70 milioni in Italia e 0,26 milioni in Germania.

Gli interventi hanno riguardato, in particolare, la realizzazione di impianti fotovoltaici presso le strutture di Porto Potenza Picena e Santena (338 mila euro) e attività di efficientamento energetico presso la struttura Navigli (106 mila euro), cui si aggiungono 970 mila euro sostenuti dalla proprietà dell'immobile.

Ulteriori 516 mila euro sono stati destinati a interventi di efficientamento energetico diffusi sulle strutture italiane e tedesche.

In relazione ai costi operativi (Opex), il Gruppo ha sostenuto spese pari a circa 62 mila euro per il teleriscaldamento, 22 mila euro per l'approvvigionamento di cippato destinato ad alimentare la centrale termica a biomassa installata presso la struttura di Tonengo, 18 mila euro per l'acquisto di energia verde da utilities nazionali e 20 mila euro per il software di monitoraggio.

In ottica prospettica, il Gruppo prevede di destinare nel periodo di piano, investimenti annuali (Capex) per la progettazione e realizzazione di impianti fotovoltaici e per interventi di efficientamento energetico per un importo stimato pari a circa 700–750 migliaia di euro all'anno.

ESRS E1 Cambiamenti climatici

2.2.3 Metriche e obiettivi**2.2.3.1 E1-4 Obiettivi relativi ai cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi**

Il Gruppo ha da tempo definito obiettivi di riduzione degli impatti ambientali legati ai consumi energetici, attraverso la riduzione dell'intensità energetica e l'evoluzione del mix energetico.

Il piano ESG 2026-2029 prevede gli obiettivi di seguito presentati.

Standard ESRS	Indicatori di performance chiave	Target 2025	2025	Piano ESG 2026-2029
ESRS E1 Cambiamenti climatici	Impatto sull'ambiente derivante dalla dipendenza da fonti energetiche non rinnovabili e dalle emissioni GHG dirette/indirette derivanti dal consumo di energia nelle operazioni proprie e nella catena di fornitura	Italia 2025: 25% Germania 2025: 25%	Italia 2025: 30,4% Germania 2025: 25,3%	Italia 2026: 30% 2027: 35% 2028: 35% 2029: 35% Germania 2026: 30% 2027: 35% 2028: 35% 2029: 35%
	Rischi legati ad errate valutazioni nella scelta della collocazione geografica delle nuove strutture sanitarie e nelle misure da adottare per limitare gli impatti del cambiamento climatico per le attuali strutture	Italia 2025: 242,6 Germania 2025: 170,9	Italia 2025: 245,7 Germania 2025: 167,2	Italia 2026: 241,3 2027: 240,1 2028: 240,1 2029: 240,1 Germania 2026: 170,1 2027: 169,2 2028: 169,2 2029: 169,2
	Possibilità che vi sia una volatilità dei prezzi di commodities energetiche e dei prezzi degli approvvigionamenti (anche dovuto a spinte esterne verso la transizione energetica), che incidano sulla redditività dell'azienda	Italia e Germania 2025: ≥ € 750k	Italia e Germania 2025: 965,9k	Italia e Germania 2026: ≥ € 750k 2027: ≥ € 750k 2028: ≥ € 750k 2029: ≥ € 750k

In relazione ai consumi, KOS intende ridurre gradualmente l'intensità energetica (intesa come rapporto tra la quantità complessiva di energia consumata in KWh e i metri quadrati utilizzati per lo svolgimento delle attività), avendo comunque a mente che trattandosi di consumi di tipo residenziale e tenuto conto dell'attività svolta, le variazioni annuali dei consumi dipendono anche dalle condizioni meteorologiche. Nel 2025 il target di riduzione è stato conseguito in Germania, ma non in Italia. Il piano prevede una riduzione nel 2026, e per gli anni successivi una sostanziale stabilizzazione sia in Italia e Germania.

Per quanto concerne il consumo di energia verde, l'obiettivo era di aumentare la quota di energia proveniente da fonti rinnovabili sui consumi totali al 25% nel 2025 (dal 24,5% del 2024), obiettivo che è stato superato; per i prossimi 4 anni, il piano prevede di raggiungere il 35% in Italia e Germania.

A supporto degli obiettivi sopra menzionati, KOS ha definito un piano di investimenti (CapEx) dedicato sia alla riduzione dell'intensità energetica sia all'incremento della quota di energia proveniente da fonti rinnovabili, in coerenza con la propria strategia di transizione energetica; in particolare l'obiettivo è di dedicare almeno 750.000 euro l'anno a investimenti per la riduzione degli impatti dei propri consumi energetici.

2.2.3.2 E1-5 Consumo di energia e mix energetico

Si riportano di seguito i dati relativi al consumo di energia e al mix energetico. La fonte dei fattori di conversione è *UK Government GHG Conversion Factors* (DEFRA) 2025. Inoltre, al fine di ottenere la quota di energia elettrica e teleriscaldamento provenienti rispettivamente da fonti nucleari, fonti rinnovabili (non già coperte da certificati GO) e fonti fossili, sono stati presi a riferimento i mix energetici residui nazionali. In particolare, è stata utilizzata come fonte il *residual mix* AIB sia per l'Italia che per la Germania.

Il Gruppo è molto attento al tema dei consumi energetici. La percentuale di consumo di energia da fonti rinnovabili, in rapporto al consumo totale di energia, come desumibile della tabella seguente è pari a 13%. Tali dati, calcolati secondo la metrica ESRS differiscono da quelli esposti con riferimento al KPI "Energy Mix", riguardanti l'utilizzo di energia da fonti rinnovabili, riportati al par. 2.2.3.1 "E1-4 Obiettivi relativi ai cambiamenti climatici e all'adattamento gli stessi", in quanto il KPI 12, a differenza della percentuale calcolata secondo la metrica ESRS, considera al numeratore solamente l'energia elettrica acquistata da fonti rinnovabili coperta da GO e l'energia autoprodotta da fonti rinnovabili e al denominatore il consumo totale di energia elettrica invece del consumo totale di energia. Di seguito si riportano i dati relativi ai consumi energetici del Gruppo e al relativo mix energetico.

CONSUMO TOTALE DI ENERGIA (MWH)									
Consumo energetico	2025				2024				Trend Gruppo KOS
	KOS Italia	Germania	Gruppo KOS	%	KOS Italia	Germania	Gruppo KOS	%	
Consumo totale di energia	100.791	40.596	141.387	100%	103.320	40.331	143.651	100%	-2%
Consumo totale di energia da fonti fossili	84.263	37.117	121.380	86%	88.740	33.996	122.735	85%	-1%
Consumo totale di energia da fonti nucleari	1.277	0	1.277	1%	1.384	405	1.789	1%	-29%
Consumo totale di energia da fonti rinnovabili	15.251	3.479	18.729	13%	13.197	5.930	19.127	13%	-2%

Si segnala che i consumi energetici sono in linea con l'anno precedente ad esclusione di una significativa variazione dell'energia da fonti nucleari dovuta alla variabilità del *residual mix* nazionale.

Il consumo energetico da fonti fossili è costituito da gas naturale, gasolio (per riscaldamento e autotrazione), GPL (per riscaldamento/cucina), benzina (per autotrazione), teleriscaldamento ed energia elettrica non rinnovabile acquistata.

Tra queste fonti, il gas naturale rappresenta la componente prevalente, incidendo per circa il 53% sul totale dei consumi energetici di KOS.

CONSUMO DI ENERGIA (MWH)							
Consumo energetico	2025			2024			Trend Gruppo KOS
	KOS Italia	Germania	Gruppo KOS	KOS Italia	Germania	Gruppo KOS	
Consumo totale di energia da fonti fossili	84.263	37.117	121.380	88.740	33.996	122.735	-1%
Consumo di combustibile da carbone e prodotti a base di carbone	0	0	0	0	0	0	0
Consumo di carburante da petrolio greggio e prodotti petroliferi	3.578	5.278	8.856	3.742	5.319	9.061	-2%
Consumo di carburante da gas naturale	57.493	16.949	74.442	57.245	16.460	73.705	1%
Consumo di carburante da altre fonti fossili	0	0	0	0	0	0	0
Consumo di energia elettrica, calore, vapore o raffreddamento acquistati da fonti fossili (<i>da residual mix nazionale</i>)	23.192	14.890	38.082	27.752	12.216	39.969	-5%
Consumo totale di energia da fonti rinnovabili	15.251	3.479	18.729	13.197	5.930	19.127	-2%
Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffreddamento da fonti rinnovabili, acquistati o acquisiti	14.004	3.233	17.237	12.221	5.612	17.834	-3%
Di cui coperta da certificati GO, PPA e analoghi	11.437	2.697	14.134	9.934	5.394	15.328	-8%
Di cui non coperta da certificati GO, PPA e analoghi (<i>da residual mix nazionale</i>)	2.567	536	3.103	2.287	219	2.506	24%
Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili	652	0	652	396	0	396	64%
Consumo di combustibili da fonti rinnovabili, compresa la biomassa	595	246	841	579	317	897	-6%
Consumo totale di energia da fonti nucleari (<i>da residual mix nazionale</i>)	1.277	0	1.277	1.384	405	1.789	-29%

A livello di Gruppo si nota che i consumi energetici sono generalmente caratterizzati da una lieve diminuzione rispetto al 2024, più marcata risulta essere invece la diminuzione dell'energia da fonti nucleari, riconducibile unicamente all'aggiornamento del residual mix nazionale di Italia e Germania tra il 2024 e il 2025.

Parallelamente, l'energia elettrica consumata da fonti rinnovabili non coperta da certificati GO calcolata sulla base del residual mix evidenzia un incremento del 24%, anch'esso connesso alla revisione dei medesimi parametri nazionali.

Per quanto riguarda i consumi di energia elettrica da fonti fossili acquistata da rete è stato riscontrato un decremento in favore di un maggiore consumo di energia certificata tramite GO e di energia autoprodotta tramite fotovoltaico (quest'ultima, rappresentata anche nella tabella sottostante). Tale variazione è dovuta a precise misure messe in atto da KOS Italia al fine di migliorare il mix energetico, anche tramite l'ulteriore installazione di pannelli fotovoltaici.

Nello specifico, l'incremento di consumo di energia autoprodotta da fonti rinnovabili è pari al 64% ed è legato all'installazione di nuovi pannelli fotovoltaici nel corso del 2025, in particolare nella struttura di Santena.

In merito alla produzione di energia da fonti fossili tramite cogenerazione, il decremento del 9% è attribuibile alla controllata Charleston, che segnala un fermo degli impianti nel 2025.

Si nota infine una diminuzione dei consumi di gasolio per riscaldamento a seguito della dismissione di una centrale a gasolio sostituita dall'installazione di pompe di calore.

KOS produce energia sia tramite unità di cogenerazione che impianti fotovoltaici nelle quantità sottorappresentate:

PRODUZIONE DI ENERGIA - Gruppo KOS (MWh)			
Produzione di energia	2025	2024	Trend Gruppo KOS
Produzione di energia da fonti non rinnovabili	1.928	2.108	-9%
Di cui autoconsumata	1.582	1.714	-8%
Di cui venduta/ ceduta in rete	347	394	-12%
Produzione di energia da fonti rinnovabili	652	396	64%

2.2.3.3 E1-6 Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES

Le emissioni di gas serra sono classificate come segue:

1. Le *emissioni GHG dirette (Scope 1)* provengono da fonti (come unità fisiche o processi) possedute o controllate dall'organizzazione. Queste emissioni comprendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le emissioni di CO₂ derivanti dal consumo di carburante.
1. Le *emissioni GHG indirette (Scope 2)* derivano dall'acquisto o dall'acquisizione di elettricità, riscaldamento, raffreddamento e vapore consumati dall'organizzazione. Vengono riportate utilizzando due approcci diversi:
 - i. *Location-based*: questo approccio considera il fattore di conversione dell'energia in base al Paese in cui è stata acquistata, utilizzando il fattore di emissione medio nazionale relativo al mix energetico specifico per la produzione di elettricità.
 - ii. *Market-based*: questo approccio si basa su fattori di emissione definiti attraverso accordi contrattuali con i fornitori di energia elettrica (tra cui certificati di Garanzia di Origine) e/o sui fattori di emissione applicabili a livello nazionale.

3. Le *altre emissioni indirette* (Scope 3) sono una conseguenza delle attività di un'organizzazione, che provengono da fonti non possedute o controllate dall'organizzazione stessa e comprendono sia le emissioni a monte (relative alla catena di approvvigionamento), che quelle a valle (ad esempio, l'uso finale di prodotti e servizi e il trasporto e la distribuzione a monte, la decomposizione dei rifiuti dell'organizzazione).

Per il calcolo delle emissioni di CO₂ sono stati impiegati i seguenti fattori:

- i. Emissioni per il gas naturale di Scope 1: si utilizzano i fattori di emissione derivanti dal documento “*GHG Conversion Factors for Company Reporting*” fornito dal governo del Regno Unito (DEFRA), aggiornati annualmente;
- ii. Emissioni *location-based* di Scope 2: si fa riferimento ai dati di “*IEA 2025 – International Energy Agency*”, mentre per il teleriscaldamento viene utilizzato DEFRA;
- iii. Emissioni *market-based* di Scope 2: si utilizzano i fattori di emissione relativi al “*Residual Mix*” provenienti da AIB (*Association of Issuing Bodies*);
- iv. Emissioni di Scope 3: sono calcolate utilizzando le metodologie indicate nella sezione “Scope 3” sottostante.

Nel 2025 i fattori di emissione sono stati aggiornati in base agli ultimi dati rilasciati dalle organizzazioni competenti, garantendo così la conformità alle normative e l'accuratezza dei calcoli.

Scope 1

Le emissioni di GHG Scope 1 vengono calcolate considerando il consumo di gas naturale, GPL, gasolio, benzina e cippato del Gruppo ed i fattori di conversione indicati.

EMISSIONI DI GHG SCOPE 1 (tCO ₂ e)							
Emissioni di gas serra	2025			2024			Trend Gruppo KOS
	KOS Italia	Germania	Gruppo KOS	KOS Italia	Germania	Gruppo KOS	
Emissioni lorde di gas serra Scope 1	12.568	4.807	17.374	12.548	4.702	17.250	1%

Nel 2025, le emissioni GHG Scope 1 sono ammontate a 17.374 tCO₂e, sostanzialmente in linea rispetto al 2024.

Si segnala che KOS non fa parte di sistemi regolamentati di scambio di quote di emissione.

Scope 2

Le emissioni di GHG Scope 2 vengono calcolate sul consumo di energia e riscaldamento.

EMISSIONI DI GHG SCOPE 2								
Emissioni di gas serra	Udm	2025			2024			Trend Gruppo KOS
		KOS Italia	Germania	Gruppo KOS	KOS Italia	Germania	Gruppo KOS	
Emissioni lorde di gas serra Scope 2 (Location based)	tCO2	9.854	4.787	14.641	12.821	5.155	17.976	-19%
Emissioni lorde di GHG Scope 2 (Market-based)	tCO2	11.771	6.892	18.663	15.569	4.870	20.439	-9%
Quota di strumenti contrattuali utilizzati per l'acquisto di energia, unitamente ad attributi relativi alla produzione di energia.	%	29,9%	18,7%	26,2%	24,1	38,2	28,2	-7%

Le emissioni *Location-based*, che considerano le emissioni GHG da elettricità consumata calcolate utilizzando il fattore di emissione medio nazionale relativo al Paese in cui è stata acquistata, nel 2025 sono ammontate a 14.641 tCO2e.

Le emissioni *Market-based*, che considerano le emissioni da elettricità che un'organizzazione ha intenzionalmente scelto con forma contrattuale e comprende anche l'uso di un residual mix se il livello di intensità delle emissioni dell'organizzazione non è specificata nei suoi strumenti contrattuali, nel 2025 sono ammontate a 18.663 tCO2e.

Le variazioni legate alle emissioni di Scope 2 sia *Location-based* che *Market-based* sono da imputare alla diminuzione dell'acquisto di energia da rete a favore dell'acquisto di certificati di Garanzia d'Origine e all'aumento dell'energia auto-prodotta nel corso del 2025.

Scope 3

Le emissioni di GHG Scope 3, ovvero le emissioni indirette generate lungo la catena del valore dell'organizzazione che non sono direttamente controllate da essa, sono calcolate in base alle metodologie delineate nel *GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard* e nel *Corporate Value Chain (Scope 3) Standard*, che comprendono tutte le quindici categorie di emissioni riconosciute dal *framework* internazionale.

Lo schema di seguito riportato indica l'applicabilità delle categorie individuate e il metodo di stima delle emissioni, e deriva dall'esame e mappatura dei processi *upstream* e *downstream*.

Emissioni GHG	Applicabilità	Metodologia applicata
Categoria 1 Beni e servizi acquistati	SI	Metodo basato sulla spesa e metodo dei dati medi
Categoria 2 Beni capitali	SI	Metodo basato sulla spesa
Categoria 3 Attività connesse ai combustibili e all'energia (non incluse nello Scope 1 o Scope 2)	SI	Metodo dei dati medi
Categoria 4 Trasporto e distribuzione a monte	SI	Metodo basato sulla distanza e metodo basato sulla spesa
Categoria 5 Rifiuti derivanti dalle operazioni aziendali	SI	-
Categoria 6 Viaggi di lavoro	SI	Metodo basato sulla spesa
Categoria 7 Trasferimenti casa-lavoro dei dipendenti	SI	Metodo basato sulla distanza
Categoria 8 Beni concessi in leasing a monte	SI	Metodo basato sulla spesa
Categoria 9 Trasporto e distribuzione a valle	NA	-
Categoria 10 Lavorazione dei prodotti venduti	NA	-
Categoria 11 Uso dei prodotti venduti	NA	-
Categoria 12 Fine vita dei prodotti venduti	NA	-
Categoria 13 Beni concessi in leasing a valle	NA	-
Categoria 14 Franchising	NA	-
Categoria 15 Investimenti	SI	Metodo basato sulla spesa

Le metodologie di calcolo applicate illustrate nella tabella sono definite come segue:

- **Metodo basato sulla spesa:** calcolo basato sulla spesa per l'acquisto di beni e servizi (categorizzati per tipologia di spesa), moltiplicato per i fattori di emissione pertinenti;
- **Metodo dei dati medi:** calcolo basato sul peso dei beni acquistati moltiplicato per i fattori di emissione pertinenti oppure per la categoria 3 calcolo basato sulla quantità di combustibili e vettori energetici acquistati, consumati o rivenduti, moltiplicato per i fattori medi rappresentativi della fase upstream;
- **Metodo basato sulla distanza:** calcolo basato sui km percorsi e le modalità di trasporto di ciascuna spedizione o spostamento dei dipendenti, moltiplicato per i fattori di emissione specifici;

Le emissioni di Scope 3 sono state calcolate attraverso la metodologia descritta nella tabella "Emissioni GHG di Scope 3 - Metodologia applicata", dunque nessuna delle categorie è stata calcolata a partire da dati primari ottenuti dai fornitori. Il perimetro considerato comprende tutte le sedi consolidate nell'informativa finanziaria.

Sono escluse dall'inventario:

- la categoria 5, in quanto l'analisi di significatività condotta ne ha evidenziato il basso impatto. Inoltre, i dati di input utilizzati non sono esaustivi per ottenere un calcolo affidabile comportando un'elevata incertezza nel valore finale;
- le categorie 9-10-11-12 in quanto il business del Gruppo è basato sulla fornitura di servizi e non sulla vendita di prodotti;
- la categoria 13 in quanto non sono presenti beni di proprietà concessi in *leasing*;
- la categoria 14 in quanto non sono presenti *franchising*.

La Categoria 1 – Beni e servizi acquistati – risulta la più rilevante per il Gruppo KOS e comprende le emissioni derivanti prevalentemente dall'acquisto di alimenti e bevande, materiali di consumo sia generici che sanitari, medicinali, materiali protesici, gas medicali e altri beni non sanitari.

Di seguito sono riportati i dati relativi alle emissioni Scope 3 del Gruppo KOS:

Emissioni di GHG Gruppo KOS	U.d.M	2025	2024	Trend Gruppo KOS
Emissioni lorde di GHG Scope 3	tCO2e	59.778	58.815	2%
Categoria 1 Beni e servizi acquistati	tCO2e	33.624	33.886	-1%
Categoria 2 Beni capitali	tCO2e	2.252	2.310	-3%
Categoria 3 Attività connesse ai combustibili e all'energia (non incluse nello Scope 1 o Scope 2)	tCO2e	6.147	7.002	-12%
Categoria 4 Trasporto e distribuzione a monte	tCO2e	2.127	1.498	42%
Categoria 5 Rifiuti derivanti dalle operazioni aziendali	tCO2e	0	0	0
Categoria 6 Viaggi di lavoro	tCO2e	116	195	-40%
Categoria 7 Trasferimenti casa-lavoro dei dipendenti	tCO2e	15.047	13.128	15%
Categoria 8 Beni concessi in leasing a monte	tCO2e	272	567	-52%
Categoria 9 Trasporto e distribuzione a valle	tCO2e	0	0	0
Categoria 10 Lavorazione dei prodotti venduti	tCO2e	0	0	0
Categoria 11 Uso dei prodotti venduti	tCO2e	0	0	0
Categoria 12 Fine vita dei prodotti venduti	tCO2e	0	0	0
Categoria 13 Beni concessi in leasing a valle	tCO2e	0	0	0
Categoria 14 Franchising	tCO2e	0	0	0
Categoria 15 Investimenti	tCO2e	192	229	-16%

Si segnala che il Gruppo KOS ha anche calcolato le emissioni biogeniche derivanti dalla combustione del legno che sono pari a 297 tCO₂e per il 2025 e 317 tCO₂e per il 2024, mentre le emissioni biogeniche di Scope 2 sono nulle.⁹

EMISSIONI TOTALI DI GHG (SCOPE 1, 2 e 3) (tCO ₂ e)			
Emissioni di gas serra	2025	2024	Trend Gruppo KOS
Emissioni di Scope 1	17.374	17.250	1%
Emissioni lorde di GHG Scope 2 - Location Based	14.641	17.976	-19%
Emissioni lorde di GHG Scope 2 - Market Based	18.663	20.439	-9%
Emissioni di Scope 3	59.778	58.815	2%
Emissioni totali di gas serra (con Scope 2 Location-based)	91.794	94.041	-2%
Emissioni totali di GHG (con Scope 2 Market-based)	95.815	96.504	-1%

Si riporta di seguito l'intensità di GHG per il 2025, calcolata come rapporto tra emissioni (Scope 1 + Scope 2 e Scope 3) e ricavi, che risulta sostanzialmente invariata rispetto al 2024.

INTENSITÀ DI GHG (SCOPE 1, 2 E 3)				
Intensità dei gas serra	Udm	2025	2024	Trend Gruppo KOS
Ricavi netti	Migliaia di €	816.153	798.807	2%
Intensità dei gas serra (con Scope 2 Location-based)	tCO ₂ e/€ migliaia	0,11	0,12	-4%
Intensità dei gas serra (con Scope 2 Market-based)	tCO ₂ e/€ migliaia	0,12	0,12	-3%

Di seguito sono riportati i dati finanziari utilizzati per il calcolo dell'intensità energetica e dell'intensità delle emissioni di GHG. L'intensità energetica relativa al KPI 14 del Piano di Sostenibilità 2026-2029 è un indicatore che definisce il consumo di energia nel contesto di un parametro specifico per l'organizzazione, indentificato con i mq, e differisce dunque dall'indicatore sottostante.

	Udm	2025	2024	Trend Gruppo KOS
Ricavi netti utilizzati per calcolare l'intensità dei gas serra	Migliaia di €	816.153	798.807	2%
Totale ricavi netti (Rendiconti finanziari)	Migliaia di €	816.153	798.807	2%

9 Le informazioni relative alle emissioni biogeniche sono state incluse a partire dal presente esercizio, a seguito di un affinamento metodologico volto a migliorare la completezza e l'accuratezza della rendicontazione.

3.

Informazioni sociali



3.1

Politiche

KOS è responsabile della gestione delle persone coinvolte nelle proprie attività, includendo sia la forza lavoro propria sia i lavoratori terzi che operano per conto del Gruppo lungo la catena del valore. Tale gestione si fonda sui principi sanciti nel Codice Etico, che sottolinea l'importanza del comportamento corretto, dell'integrità e della responsabilità sociale.

Per una descrizione dettagliata del Codice Etico si rimanda al paragrafo “4.1 Politiche”.

Politiche per il rispetto dei Diritti Umani

KOS nel 2024 ha adottato una politica per il rispetto dei Diritti Umani la cui presa visione e rispetto è richiesto a tutti i dipendenti, collaboratori, fornitori e partner commerciali. Tale documento è reso disponibile tramite pubblicazione sui siti istituzionali e nella intranet aziendale ed eventuali segnalazioni possono avvenire tramite appositi canali.

Lo scopo della politica è di definire gli impegni del Gruppo nel rispettare i diritti umani, stabilire le responsabilità di dipendenti, collaboratori e della direzione e fornire linee guida per prevenire, identificare e gestire le violazioni dei diritti umani.

Il documento descrive i pilastri su cui il Gruppo fonda il rispetto dei Diritti Umani e si rifà ai principi ispiratori ed ai contenuti della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e della Costituzione Italiana, con particolare riferimento al diritto al lavoro (art. 4) ed alla guida emanata dall'OCSE sul dovere di diligenza per la condotta d'impresa responsabile.

Si segnala che la Direzione Generale del Gruppo e l'Amministratore Delegato sono responsabili di promuovere il rispetto dei diritti umani, di garantire l'applicazione della politica e di monitorare le segnalazioni di violazione eventualmente pervenute tramite i canali preposti. Nell'ambito delle attività di controllo, anche tramite audit periodici, viene verificata la conformità della documentazione del personale, inclusi i titoli di studio richiesti per la mansione ricoperta e la regolarità dei permessi di soggiorno, ove applicabili.

In presenza di segnalazioni, la Direzione si impegna a svolgere tempestivamente le opportune verifiche e, qualora necessario, ad adottare adeguate azioni correttive, ivi incluse misure disciplinari proporzionate alla gravità della violazione accertata.

Politiche per la Salute e la Sicurezza

KOS ha adottato il Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro, che è un insieme di regole e di procedure finalizzate a garantire che i servizi forniti siano realizzati nel rispetto dei lavoratori e in coerenza con i criteri relativi al mantenimento di condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro. Nel contesto del Sistema, KOS ha adottato una Politica per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, che costituisce il quadro di riferimento per la definizione degli obiettivi e degli impegni ed è diffusa a tutto il personale e, ove rilevante, alle parti esterne interessate.

Il Sistema definisce ruoli, responsabilità, procedure operative e strumenti di monitoraggio volti a garantire la conformità alla normativa vigente e la riduzione del rischio di infortuni e malattie professionali. L'efficacia del sistema è verificata attraverso un'attività strutturate di controllo, audit e monitoraggio. La direzione aziendale si impegna, mettendo a disposizione risorse umane, strumentali ed economiche, a perseguire e diffondere gli obiettivi di miglioramento della sicurezza e salute dei lavoratori (ed i relativi programmi), come parte integrante della propria attività e come impegno strategico rispetto alle finalità più generali dell'azienda.

L'alta direzione ha individuato una serie di obiettivi prioritari orientati al miglioramento continuo della salute e sicurezza. In particolare, l'attenzione è rivolta all'ottimizzazione dei sistemi di prevenzione e gestione delle emergenze, con un focus specifico sulla prevenzione incendi, attraverso la personalizzazione delle procedure interne per ciascuna struttura e la verifica della loro reale comprensione ed efficacia operativa.

Un ulteriore ambito di intervento riguarda il rafforzamento delle misure di protezione dei pazienti e il miglioramento delle condizioni igienico-ambientali, con particolare attenzione alla gestione del rischio biologico e alla prevenzione delle Infezioni Correlate all'Assistenza (ICA), nonché alla sicurezza complessiva dei luoghi di lavoro.

Tra gli obiettivi rientra anche il miglioramento della gestione dei rischi legati alla movimentazione dei pazienti, agli aspetti ergonomici e alla movimentazione manuale dei carichi, con particolare riferimento al rischio per gli arti superiori. Parallelamente, si intende ottimizzare l'applicazione delle procedure e delle istruzioni previste dal Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (SGSL), anche attraverso strumenti di monitoraggio come questionari rivolti a tutte le figure coinvolte, inclusi direttori, preposti, lavoratori e personale amministrativo.

Politiche di Diversità

Il Gruppo non ha adottato politiche autonome dedicate esclusivamente alla diversità; tuttavia, i principi di pari opportunità, inclusione e non discriminazione sono formalmente integrati nel Codice Etico e nella Politica per il rispetto dei Diritti Umani e si applicano a tutti i soggetti coinvolti.

Politiche a tutela dei pazienti e degli utenti

KOS ha definito e implementato un insieme articolato di politiche e strumenti organizzativi finalizzati alla gestione degli impatti e dei rischi rilevanti connessi ai pazienti e agli utenti, con l'obiettivo di garantire elevati standard di qualità, sicurezza e tutela della persona, nonché di preservare una solida reputazione aziendale nel settore dei servizi sanitari e sociosanitari.

In Italia, ciascuna struttura adotta una Carta dei Servizi, documento fondamentale che esplicita l'impegno dell'azienda alla piena soddisfazione delle esigenze e delle aspettative dei pazienti e degli utenti. La Carta fornisce informazioni chiare e dettagliate sui servizi offerti, sulle modalità di accesso, sui diritti e doveri degli utenti e sugli impegni assunti dall'organizzazione per il miglioramento continuo della qualità delle prestazioni erogate. La Carta dei Servizi rappresenta un riferimento chiave per la gestione e la tutela sia degli utenti sia degli operatori, in quanto descrive i valori aziendali e i principi fondamentali che regolano l'attività delle strutture. Il documento è sottoscritto dal Direttore della Struttura, condiviso con le funzioni di Top Management, in particolare con la Direzione Sanitaria, ed è reso disponibile e costantemente aggiornato anche sul sito aziendale.

In Germania, è stato sviluppato un sistema strutturato di standard obbligatori di qualità, finalizzati a garantire l'elevato livello dell'assistenza e la sicurezza degli ospiti nelle strutture residenziali e nei servizi ambulatoriali.

Si veda il capitolo "4.1 Politiche" sezione *Meccanismi di identificazione e gestione dei comportamenti non conformi* per maggiori dettagli sulle policy e procedure in materia di segnalazioni.

3.2

ESRS S1 Forza lavoro propria



3.2.1 Strategia

3.2.1.1 ESRS 2 SBM-2 - Interessi e opinioni dei portatori d'interessi

KOS si impegna a garantire un ambiente di lavoro sano e sicuro, promuovendo il benessere delle proprie persone quale elemento centrale della strategia del Gruppo e leva fondamentale per attrarre e trattenere talenti.

In Italia, la totalità dei dipendenti è coperta da contratti collettivi nazionali di lavoro; dal 2023, per la divisione Residenze Socio-Assistenziali, è stato inoltre adottato un nuovo contratto collettivo che si colloca nella fascia più qualificata dei trattamenti previsti per il personale delle realtà private operanti in ambito sanitario e sociosanitario. Dal 2024 è stata introdotta una nuova modalità di indagine sulla soddisfazione del personale, che consente di raccogliere feedback puntuali per struttura e categoria professionale; i risultati sono condivisi con le équipes e i coordinamenti regionali e medici al fine di definire eventuali azioni di miglioramento.

In Germania, i rapporti di lavoro sono regolati dalla normativa vigente e dai livelli retributivi definiti su base regionale; la contrattazione collettiva è obbligatoria per il personale addetto alle pulizie, mentre a livello nazionale è previsto un salario minimo applicabile a tutti i lavoratori. Il contesto normativo tedesco garantisce la tutela dei diritti dei lavoratori ed è soggetto a regolari controlli da parte delle autorità competenti; inoltre, il Gruppo Charleston rilascia periodicamente certificazioni di conformità alla normativa sul salario minimo.

Per ulteriori dettagli sugli interessi e i punti di vista delle parti interessate si rimanda al capitolo ESRS 2 - paragrafo 1.3.2 SBM-2 *Interessi e opinioni dei portatori di interessi*.

3.2.1.2 Impatti, rischi e opportunità rilevanti alla forza di lavoro propria

La forza lavoro del Gruppo è composta da personale socio-sanitario (infermieri, operatori socio-sanitari) e addetti ai servizi alberghieri (cucina, mensa, manutenzione, pulizie).

KOS ha inoltre collaboratori (medici, infermieri, fisioterapisti) liberi professionisti, dedicati a specifici bisogni assistenziali dei pazienti.

I dipendenti del Gruppo al 31 dicembre 2025 erano 11.770.

Conformemente agli standard ESRS, in questo capitolo la forza lavoro del Gruppo KOS è rappresentata come segue:

- **dipendenti:** personale a libro paga di KOS, compresi gli assenti di lungo periodo. I dipendenti sono composti da dirigenti, impiegati (personale d'ufficio) e operatori (la categoria degli operatori comprende tutte le figure che permettono il funzionamento delle strutture quali personale infermieristico, personale socioassistenziale, personale addetto alla cucina, alla manutenzione e alle pulizie, ecc.)
- **non dipendenti:** lavoratori supervisionati, che comprendono il personale di agenzie esterne che lavora nei siti di KOS ad esempio, appaltatori, consulenti o lavoratori temporanei, liberi professionisti.

La valutazione degli impatti ha messo in luce dieci impatti rilevanti relativamente alla forza lavoro propria; si precisa che sono tutti potenzialmente legati a singoli incidenti e non sistemici. Inoltre, il Gruppo sulla base delle analisi svolte ha identificato come rilevanti due rischi, qui di seguito riportati.

Topic ESRS	Impatto/rischio/opportunità	IRO	Impatto sulla catena del valore
ESRS S1 Forza lavoro propria	Danni ai dipendenti per mancata tutela dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata	Impatto Negativo Potenziale	Operazioni proprie
	Danni ai dipendenti dovuti a violazioni dei diritti dei lavoratori, in particolare mancato rispetto degli orari di lavoro e condizioni di lavoro precarie	Impatto Negativo Potenziale	Operazioni proprie
	Benessere dei dipendenti grazie a politiche remunerative eque e competitive e iniziative di welfare allineate alle best practice di settore	Impatto Positivo Attuale	Operazioni proprie
	Danni alla salute dei dipendenti dovuti a infortuni sul lavoro e malattie professionali causati dalle attività lavorative	Impatto Negativo Attuale	Operazioni proprie
	Up-grade delle competenze e opportunità professionali dei dipendenti grazie a programmi di formazione	Impatto Positivo Attuale	Operazioni proprie
	Impatti negativi sulla soddisfazione e motivazione dei dipendenti a causa di discriminazioni di tipo retributivo	Impatto Negativo Potenziale	Operazioni proprie
	Danni ai dipendenti per potenziali episodi di discriminazione e molestie	Impatto Negativo Potenziale	Operazioni proprie
	Impatto positivo attuale sui dipendenti del Gruppo relativamente alla creazione di un ambiente di lavoro eterogeneo e inclusivo	Impatto Positivo Attuale	Operazioni proprie
	Danni ai dipendenti per trattamento inadeguato dei dati personali, violazioni dei sistemi informatici, perdita di dati	Impatto Negativo Potenziale	Operazioni proprie
	Impatto negativo sulle condizioni di lavoro dei dipendenti determinato dalla limitata disponibilità di personale e dalla instabilità della forza lavoro	Impatto Negativo Potenziale	Operazioni proprie
	Difficoltà nel reperimento quantitativo e qualitativo degli skills necessari per la corretta conduzione del business e possibilità che la Società risulti poco attrattiva e pertanto, non in grado di trattenere il personale formato	Rischio breve periodo	A monte Operazioni proprie
	L'offerta di salari equi e competitivi e iniziative di welfare per il personale non solo migliorano la produttività, ma anche il benessere e la lealtà dei dipendenti, riducendo i costi di onboarding	Opportunità breve periodo	A monte Operazioni proprie

In merito agli impatti, rischi e opportunità identificati, si segnala che vengono ritenuti rilevanti i potenziali impatti negativi che le attività del Gruppo potrebbero avere in relazione a infortuni e malattie professionali, trattamento inadeguato dei dati personali, violazione dei sistemi informatici, episodi di discriminazione e molestie e violazione dei diritti dei lavoratori. Si segnalano invece impatti positivi legati al benessere del proprio personale, alla formazione e alla creazione di un ambiente di lavoro eterogeneo e inclusivo

Si segnala che si ritiene che non sussistano rischi significativi che tali impatti possano tradursi in situazioni di lavoro forzato, coatto, o di lavoro minorile. Nel 2025, in linea con l'anno precedente, non sono stati segnalati fatti di tale natura - si veda il *paragrafo 3.2.3.8 S1-17 Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani*.

In relazione al personale, sussistono poi i rischi connessi alla eventuale carenza di personale qualificato, ma anche l'opportunità di distinguersi come datore di lavoro in grado di assicurare condizioni di lavoro competitive.

ESRS S1 Forza lavoro propria

3.2.2 Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

3.2.2.1 S1-2 Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti

Il Gruppo coinvolge attivamente i propri dipendenti sulle tematiche inerenti alla gestione delle risorse umane attraverso momenti strutturati di confronto e dialogo, svolti sotto la supervisione e il coordinamento della Direzione Risorse Umane. Tali attività sono finalizzate a favorire un clima di ascolto, partecipazione e trasparenza, nonché a supportare processi decisionali informati in materia di organizzazione del lavoro, sviluppo professionale e benessere del personale.

Il Gruppo mantiene inoltre una interlocuzione continua e strutturata con le rappresentanze dei lavoratori, nel rispetto dei contratti collettivi applicabili e delle normative vigenti, promuovendo relazioni industriali improntate alla collaborazione e al confronto costruttivo.

Parallelamente, KOS conduce una analisi periodica dei fabbisogni formativi, attraverso la raccolta sistematica delle richieste di formazione professionale provenienti dai dipendenti e dai responsabili di struttura e di funzione. Tale processo consente di orientare la pianificazione delle attività formative in coerenza con le esigenze operative, i percorsi di sviluppo delle competenze e gli obiettivi strategici del Gruppo.

Il livello di coinvolgimento e di soddisfazione del personale è inoltre monitorato tramite una survey annuale, finalizzata a valutare il benessere organizzativo, il clima aziendale e l'eventuale presenza di situazioni di stress lavoro-correlato. I risultati dell'indagine costituiscono un input rilevante per l'individuazione di aree di miglioramento e per la definizione di azioni correttive e di prevenzione.

Per ulteriori dettagli in merito alle modalità di coinvolgimento dei dipendenti e alla considerazione dei loro interessi e opinioni nei processi decisionali del Gruppo, si rimanda al paragrafo "3.2.1.1 – ESRS 2 SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori d'interessi".

3.2.2.2 S1-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni

KOS opera nel rispetto dei principi etici di onestà, integrità e trasparenza, nonché delle normative e delle migliori pratiche nazionali e internazionali applicabili alle proprie attività in tutte le giurisdizioni in cui è presente, come descritto nella sezione 4.2 – ESRS G1 "Condotta delle imprese" del presente documento.

Al fine di prevenire e contrastare comportamenti illeciti o non conformi, KOS ha adottato specifici canali e strumenti di segnalazione che consentono a soggetti interni ed esterni al Gruppo di segnalare, anche in forma riservata o anonima, irregolarità o violazioni di cui siano venuti a conoscenza. In particolare, il Gruppo ha definito una Policy di Whistleblowing, che ha l'obiettivo di:

- incentivare l'emersione di segnalazioni;
- illustrare le tutele garantite ai segnalanti e ai soggetti segnalati;
- disciplinare le modalità di presentazione, gestione e trattamento delle segnalazioni.

A supporto di tale policy, sono stati attivati diversi canali di segnalazione, tra cui una piattaforma web dedicata, una linea telefonica e la possibilità di richiedere un incontro diretto con il Gestore del Sistema.

Le segnalazioni ricevute sono monitorate dalla funzione *Risk Management & Internal Audit*, che coordina il processo di analisi e gestione coinvolgendo, ove necessario, le funzioni competenti all'interno di un tavolo interfunzionale, cui partecipano la Direzione Risorse Umane e la Direzione Generale di Gruppo o di Area di business interessata.

Il Gruppo garantisce inoltre la protezione dei whistleblower da qualsiasi forma di ritorsione, assicurando che nessun dipendente possa essere sanzionato, licenziato o sottoposto a trattamenti discriminatori per aver effettuato una segnalazione o fornito informazioni in buona fede e in conformità alla Policy adottata.

I dipendenti sono adeguatamente informati in merito ai presidi a tutela della riservatezza e dell'anonimato dei segnalanti, nonché alle procedure di prevenzione delle ritorsioni, attraverso il Codice Etico e la Procedura sui diritti umani, documenti resi disponibili sia sui siti istituzionali sia sulla intranet aziendale.

3.2.2.3 S1-4 Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni

KOS attua **piani di azione** strutturati per gestire gli impatti, mitigare i rischi e valorizzare le opportunità risultati rilevanti in relazione alla forza lavoro propria:

- **Salute e sicurezza** - Il Gruppo adotta un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro fondato su un riesame continuo delle condizioni operative, dei fattori di rischio e dell'efficacia delle misure di prevenzione e protezione implementate. Tale sistema consente di ridurre e attenuare i potenziali impatti negativi attraverso l'aggiornamento costante delle procedure e la revisione dei processi organizzativi.

Il monitoraggio dell'efficacia delle misure adottate è assicurato mediante audit programmati, previsti dal piano annuale, e audit straordinari attivati a seguito del verificarsi di eventi avversi. Il coordinamento costante con dirigenti, preposti, medici competenti, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e fornitori esterni garantisce una rivalutazione continua delle misure di prevenzione e protezione, contribuendo a mitigare i rischi di pericolo e di danno per lavoratori, terzi e ambiente.

KOS monitora sistematicamente infortuni e malattie professionali e mette a disposizione dei lavoratori canali di segnalazione, anche in forma anonima, per la comunicazione di eventuali criticità. A supporto delle attività di prevenzione, KOS eroga formazione obbligatoria a tutto il personale, finalizzata alla diffusione di protocolli, linee guida, procedure e istruzioni operative in materia di sicurezza, nonché al rafforzamento delle competenze necessarie a prevenire rischi connessi anche a eventuali carenze nelle misure di profilassi igienico-sanitaria. Nel 2025 sono state erogate 75.314 ore di formazione.

Nell'esercizio 2025 il Gruppo ha sostenuto costi complessivi pari a 2,3 milioni di euro a presidio della salute e sicurezza sul lavoro. In particolare, euro 202 migliaia sono stati destinati all'acquisto di dispositivi di protezione individuale, comprensivi delle dotazioni per le squadre antincendio ed evacuazione e del rinnovo delle calzature di sicurezza sanitarie in diverse Business Unit; 117migliaia di euro alle analisi periodiche di legionella e potabilità dell'acqua, effettuate con frequenza semestrale secondo normativa; 615 migliaia di euro alla sorveglianza sanitaria, comprensiva di accertamenti periodici e specifici prescritti dal Medico Competente o resisi necessari a

seguito di infezioni diffuse; 718 migliaia di euro (a consulenze esterne, tra cui attività in materia di emergenza e antincendio, prove annuali, aggiornamento delle planimetrie, asseverazioni e valutazioni di rischi specifici che richiedono misurazioni strumentali da parte di tecnici accreditati); infine, 680 migliaia di euro sono riferiti ai costi del personale dedicato alle attività di salute e sicurezza.

- **Sviluppo e retention** - KOS, tenuto conto della scarsità di risorse che caratterizza il settore di attività, dedica particolare attenzione all'evoluzione dei trattamenti economici, mediante la partecipazione attiva ai rinnovi dei contratti settoriali, nonché l'introduzione di piani di welfare. Tra le ulteriori azioni rientrano il Progetto People Care, quale tavolo interdisciplinare dedicato alla progettazione di percorsi di valorizzazione interna. Inoltre, nel 2024, KOS ha rivisto il proprio processo di valutazione delle prestazioni al fine di renderlo più efficace e aderente agli obiettivi del Gruppo; il processo prevede la valutazione di tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e comprende: i) la valutazione da parte del manager; ii) la validazione del responsabile gerarchico del manager che, supportato dalla Direzione Risorse Umane, garantisce un metro di valutazione omogeneo; iii) la condivisione della valutazione con il dipendente in un incontro di feedback annuale strutturato. Il modello su cui si basa tale valutazione è stato costruito a partire dai valori e dagli obiettivi strategici di KOS grande ad un lavoro svolto in sinergia tra la Direzione Generale, la Direzione Risorse Umane ed un campione di manager del gruppo.
- **Formazione** - Il Gruppo promuove in modo continuativo la formazione di tutto il personale attraverso percorsi strutturati di aggiornamento tecnico-professionale e di sviluppo delle competenze trasversali (soft skills), coordinati dalla KOS Academy, la struttura dedicata alla formazione del Gruppo. I contenuti dei corsi sono definiti sulla base dei fabbisogni formativi espressi dai dipendenti e delle indicazioni provenienti dalle Direzioni Mediche e dalle funzioni di Gruppo, assicurando il costante allineamento della formazione alle esigenze operative, normative e strategiche. Nel 2025 il gruppo ha erogato circa 24 ore medie di formazione per dipendente. I corsi vengono erogati principalmente da docenti interni, in modalità FAD sincrona o asincrona (FAD = Formazione A Distanza) e in presenza (aula). Inoltre, il gruppo si impegna a fissare un limite minimo di 24 ore di formazione per i prossimi anni
- **Violazioni dei sistemi informatici e perdita di dati** - KOS promuove specifici programmi di formazione e sensibilizzazione sui rischi legati all'utilizzo delle tecnologie digitali, attraverso piattaforme dedicate (ad es. Cyberguru). Tali iniziative sono finalizzate a prevenire il trattamento inadeguato dei dati personali e a rafforzare la consapevolezza dei dipendenti in materia di sicurezza informatica e protezione delle informazioni. Inoltre, sono stati condotti dei risk assesment e dei penetration test volti a valutare e migliorare la sicurezza dei sistemi e dell'infrastruttura del gruppo. Queste attività saranno previste anche per l'esercizio 2026.

3.2.3 Metriche e obiettivi

3.2.3.1 S1-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

KOS ha definito cinque obiettivi e target per il periodo 2026-2029, in conformità con i requisiti CSRD e ESRS2 MDR-T, relativi alla forza lavoro propria, che vengono di seguito illustrati. L'obiettivo "Diffusione dell'approccio alle cure di KOS", riferito alla formazione del personale, riguarda trasversalmente la forza lavoro propria e la condotta delle imprese e viene pertanto qui esposto.

Nel fissare gli obiettivi di sostenibilità, è stato coinvolto il top management delle funzioni Risorse Umane e Sicurezza. Tali funzioni comprendono figure specifiche atte a definire dettagliatamente le modalità di costruzione e calcolo dei singoli KPI; il tutto avviene comunque con il supporto e sotto il coordinamento della funzione di Gruppo dedicata ai temi ESG.

L'individuazione dei miglioramenti è in carico al servizio interno alla Direzione Risorse Umane o Sicurezza, responsabile della gestione di uno specifico KPI. I miglioramenti sono discussi anche all'interno del tavolo di lavoro del Gruppo KOS che si occupa di monitorare l'avanzamento degli stessi. I target vengono infine approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Standard ESRS	Indicatori di performance chiave	Target 2025	2025	Piano ESG 2026-2029	
ESRS S1 Forza lavoro propria	KPI 1	Italia	Italia	Italia	Germania
	Formazione:	2025: 23	2025: 24,4	2026: 24	2026: 24
	Numero di ore di formazione	Germania	Germania	2027: 25	2027: 25
	annuali per dipendente	2025: 23	2025: 24,9	2028: 25	2028: 25
				2029: 25	2029: 25
	KPI 2	Italia	Italia	Italia	Germania
	Diversità:	2025: 99% - 101%	2025: 99,7%	2026: 99% - 101%	2026: 99% - 101%
	Rapporto dello stipendio base tra	Germania	Germania	2027: 99% - 101%	2027: 99% - 101%
	uomo e donna	2025: 99% - 101%	2025: 99,5%	2028: 99% - 101%	2028: 99% - 101%
				2029: 99% - 101%	2029: 99% - 101%
	KPI 3	Italia	Italia	Italia	Germania
	Soddisfazione del personale:	2025: 63%	2025: 64,9%	2026: 65%	2026: 67%
	% di dipendenti che valutano	Germania	Germania	2027: 65%	2027: 69%
	positivamente l'ambiente di	2025: 65%	2025: 76,7%	2028: 65%	2028: 70%
	lavoro nelle survey interne			2029: 65%	2029: 70%
	(dipendenti coinvolti: min 30%)				
	KPI 4				
	Infortuni sul lavoro:	Italia	Italia	Italia	Germania
	frequenza degli infortuni sul	2025: 30	2025: 29,5	2026: 29	2026: 7
	lavoro (numero di infortuni /	Germania	Germania	2027: 28	2027: 6,8
	mln ore lavorate) esclusi i	2025: 7	2025: 8,3	2028: 27	2028: 6,7
	trasporti se non organizzati			2029: 27	2029: 6,6
	dall'organizzazione e i casi di				
	Covid-19				
	KPI 9	Italia	Italia	Italia	Germania
	Diffusione dell'approccio alle	2025: 95%	2025: 96,5%	2026: 95%	2026: 95%
	cure di KOS:	Germania	Germania	2027: 95%	2027: 95%
	% di neoassunti che hanno	2025: 95%	2025: 100%	2028: 95%	2028: 95%
	completato un percorso formativo			2029: 95%	2029: 95%
	in cultura aziendale				

KOS ha articolato il proprio Piano per gestire gli impatti, i rischi e le opportunità in materia di personale proprio, intorno a 5 obiettivi: i) incrementare la soddisfazione del personale, ii) minimizzare gli incidenti sul lavoro, iii) prestare un adeguato numero di ore di formazione al personale, iv) garantire pari opportunità, con particolare riferimento al genere, v) Diffondere un approccio alla cura rispettoso dei valori di KOS.

Riguardo alla formazione, KOS ha definito quale obiettivo una formazione specifica dei neoassunti alla cultura e approccio delle cure proprie all'azienda, dandosi come obiettivo che la quasi totalità dei neoassunti completi una formazione specifica entro il 1° anno. Tale obiettivo nel 2025 è stato rispettato.

In materia di pari opportunità tra i generi, KOS misura un indice di equità retributiva (media ponderata dei rapporti tra le retribuzioni lorde di uomini e donne di ogni categoria professionale) e si pone l'obiettivo che il valore dell'indice si

collochi nel range 99%-101%; tanto in Italia come in Germania, l'indice di equità retributiva è in linea con l'obiettivo.

In relazione alla soddisfazione dei dipendenti, KOS svolge ogni anno due survey, in Italia e in Germania, condotte a campione su alcune strutture, che consentono di misurare l'evoluzione e aiutano a identificare azioni specifiche di miglioramento. La survey permette di misurare la percentuale dei dipendenti che ha espresso un punteggio positivo circa: l'ambiente di lavoro; il rapporto coi colleghi; il rapporto con il responsabile; la comunicazione interna; l'organizzazione dei tempi di lavoro; e motivazione. Il tasso di partecipazione, rappresentato come il rapporto tra risposte ottenute e dipendenti invitati, nel 2025 a livello di Gruppo è stato del 50%. In Italia, il 65% circa dei partecipanti ha espresso una valutazione positiva, superando l'obiettivo, e per i prossimi anni il target è di mantenere almeno il 65%. Per la Germania, la percentuale è stata pari al 77% circa, superando ampiamente il target di 65% per il 2025; per i prossimi anni, il target prevede di non scendere al di sotto del 67/70%.

In relazione a salute e sicurezza sul lavoro, KOS monitora il tasso di frequenza di infortuni e si pone l'obiettivo che questo diminuisca nel corso del periodo di piano. L'obiettivo non è stato conseguito nel 2025 per la Germania.

Si segnala che, in Germania, vengono registrati esclusivamente i casi che comportano un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni a seguito di eventi occorsi in ambito lavorativo. In Italia vengono invece registrati tutti i casi che comportano assenza. Tali approcci differenti comportano l'adozione di target specifici e determinano una disomogeneità nei risultati.

In relazione alla diffusione dell'approccio alle cure, KOS ha infine definito quale obiettivo una formazione specifica dei neoassunti alla cultura e approccio delle cure proprie all'azienda, dandosi come obiettivo che la quasi totalità dei neoassunti completi una formazione specifica entro il 1° anno. Tale obiettivo nel 2025 è stato rispettato.

3.2.3.2 S1-6 Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa

Al 31 dicembre 2025, la forza lavoro del Gruppo KOS conta 11.770 dipendenti.

Nel 2025, la popolazione aziendale di KOS Italia è risultata composta per una percentuale significativa da personale femminile, che rappresenta il 79% del totale, in linea con l'anno precedente. Allo stesso modo i dipendenti femminili della controllata tedesca sono pari al 78% nel 2025.

In particolare, sia in Italia sia in Germania la proporzione uomo-donna risulta essere sbilanciata verso quest'ultime nelle categorie di operatori sanitari e impiegati, in cui le donne rappresentano la netta maggioranza, come mostrato dalla tabella di seguito riportata. Si segnala che nell'esercizio 2024 le voci "altro" e "non segnalato" non sono state riportate poiché pari a zero.

NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI (ORGANICO) PER PAESE									
Numero di dipendenti	al 31 dicembre 2025					al 31 dicembre 2024			Trend Gruppo KOS
	Uomo	Donna	Altro	Non segnalato	Totale	Uomo	Donna	Totale	
Italia	1.466	5.566	0	0	7.032	1.484	5.661	7.145	-2%
Germania	1.037	3.695	2	4	4.738	908	3.661	4.569	4%
Totale Gruppo KOS	2.503	9.261	2	4	11.770	2.392	9.322	11.714	0,5%

KOS Italia risulta composta da 7.032 dipendenti, di cui l'93% è assunto con contratto a tempo indeterminato e principalmente con modalità di lavoro full-time (75%). Nel Gruppo non sono presenti lavoratori senza ore garantite a contratto. Oltre ai dipendenti, KOS Italia ha collaborato con 1.922 lavoratori esterni nel 2025. Le principali tipologie di collaboratori corrispondono a medici ed infermieri liberi professionisti.

Il Gruppo Charleston, invece, al 31 dicembre 2025 conta 4.738 dipendenti, di cui l'80% assunti con contratto a tempo indeterminato e il 40% con modalità di lavoro full-time.

NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI (ORGANICO) RIPARTITO PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E GENERE						
Numero di dipendenti	al 31 dicembre 2024					
	KOS Italia		Germania		Gruppo KOS	%
	Uomo	Donna	Uomo	Donna		
Numero di dipendenti a tempo indeterminato	1.402	5.288	737	2.969	10.396	89%
Numero di dipendenti a tempo determinato	82	373	171	692	1.318	11%
Totale	1.484	5.661	908	3.661	11.714	100%

Numero di dipendenti	al 31 dicembre 2025					
	KOS Italia		Germania			
	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Altro	Non specificato
Numero di dipendenti a tempo indeterminato	1.402	5.288	737	2.969	2	3
Numero di dipendenti a tempo determinato	82	373	171	692	0	1
Totale	1.484	5.661	908	3.661	2	4

NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI (ORGANICO) RIPARTITO PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E GENERE						
al 31 dicembre 2024						
Numero di dipendenti	KOS Italia		Germania		Gruppo KOS	%
	Uomo	Donna	Uomo	Donna		
Tempo pieno	1.282	4.132	541	1.301	7.256	62%
Tempo parziale	202	1.529	367	2.360	4.458	38%
Totale	1.484	5.661	908	3.661	11.714	100%

al 31 dicembre 2025								
Numero di dipendenti	KOS Italia		Germania				Gruppo KOS	%
	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Altro	Non specificato		
Tempo pieno	1.264	4.039	595	1.290	1	1	7.190	61%
Tempo parziale	202	1.527	442	2.405	1	3	4.580	39%
Totale	1.466	5.566	1.037	3.695	2	4	11.770	100%

Nelle tabelle che seguono è possibile notare che nel 2025, per KOS Italia, il turnover in uscita è risultato essere sia per gli uomini sia per le donne pari a circa il 34%. Il 2025 è stato caratterizzato da continui movimenti nelle classifiche di concorso pubblico per il personale sanitario.

Inoltre, i rinnovi contrattuali dei CCNL Cooperative Sociali e UNEBA hanno incoraggiato nel personale l'interesse per la valutazione di offerte di lavoro presso i competitor che li applicano.

Infine, il prolungamento delle tempistiche di reclutamento (per costante riduzione di personale laureato/qualificato nelle professioni della salute) e dell'inserimento (per necessario ricorso a personale straniero da affiancare prolungatamente) tende ad aumentare il carico di lavoro e a diminuire la flessibilità della turnistica.

Non sono disponibili dati statistici di settore confrontabili, ma nel dialogo con gli altri player emerge un sostanziale allineamento del dato tra le realtà confrontabili a quella del gruppo, interpretabili come conseguenza di un generale movimento della popolazione lavorativa in ragione dell'ampio ventaglio di scelta reso disponibile dalla rarefazione delle professionalità.

Per quanto riguarda il Gruppo Charleston invece, si registra un totale turnover in uscita pari al 37% per gli uomini e al 31% per le donne. Tra le principali cause si evidenzia la persistente carenza di personale infermieristico in Germania, che rende particolarmente complessa la fidelizzazione di tali profili. A ciò si aggiunge un'elevata competitività del mercato del lavoro, caratterizzata da una forte concorrenza tra agenzie di somministrazione, che contribuisce ad accentuare la mobilità del personale infermieristico.

L'elevato turnover, sia in Italia che in Germania, risente della persistente carenza di personale sanitario, che è emersa in particolare a valle della fase di crisi pandemica; in tale contesto la mobilità del personale è radicalmente aumentata, anche in funzione delle molteplici opportunità che si sono presentate per il personale di promozione professionale e avanzamento retributivo.

TASSO DI <i>TURNOVER</i> DEI DIPENDENTI							
Numero e tasso di <i>turnover</i> dei dipendenti	al 31 dicembre 2024						
	KOS Italia		Germania			Gruppo KOS	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Non specificato	Uomo	Donna
Dipendenti cessati	551	2.104	356	1.091	1	907	3.195
Tasso di <i>turnover</i>	37%	37%	39%	30%	N/A	38%	34%

Numero di dipendenti	al 31 dicembre 2025						
	KOS Italia		Germania			Gruppo KOS	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Non specificato	Uomo	Donna
Dipendenti cessati	496	1.893	388	1.133	1	884	3.026
Tasso di <i>turnover</i>	34%	34%	37%	31%	25%	35%	33%

3.2.3.3 S1-8 Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale

All'interno del Gruppo, i dipendenti KOS Italia risultano interamente coperti da contratti collettivi nazionali di lavoro.

Per quanto riguarda il Gruppo Charleston, invece, la copertura tramite contratto collettivo è obbligatoria esclusivamente per il personale addetto alle pulizie. Il personale infermieristico e gli operatori sociosanitari sono comunque soggetti a una normativa specifica, comunemente denominata “Legge sulla conformità alla contrattazione collettiva”. Tale normativa prevede che le retribuzioni non siano definite da un contratto collettivo nazionale, ma siano determinate in base alle disposizioni vigenti e ai livelli salariali applicati a livello regionale. Più in generale, in Germania i rapporti di lavoro non fanno riferimento a una contrattazione collettiva nazionale uniforme, bensì a normative e livelli retributivi definiti su base territoriale. Resta fermo che, a livello nazionale, è stabilito un salario minimo valido per tutti i lavoratori, indipendentemente dalla categoria di appartenenza.

A partire dal 2023, in Italia è stato adottato un nuovo contratto collettivo per la divisione Residenze Socio-Assistenziali (Confcommercio), che si inserisce tra i migliori trattamenti contrattuali previsti per il personale dipendente di realtà private nel settore sanitario e sociosanitario. Questo nuovo accordo prevede, oltre a un significativo aumento delle retribuzioni più basse, anche una serie di bene-

fici avanzati. Tra questi, figurano un fondo di assistenza sanitaria integrativa, un incremento delle ore di formazione, misure a sostegno della diversità e contro la violenza di genere, nonché un sistema premiante pensato per scoraggiare l'assenteismo.

DIPENDENTI COPERTI DA CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO							
	al 31 dicembre 2025			al 31 dicembre 2024			Trend del Gruppo KOS
	Spazio economico europeo		Totale Gruppo KOS	Spazio economico europeo		Totale Gruppo KOS	
	Italia	Germania		Italia	Germania		
Numero di dipendenti	7.032	4.738	11.770	7.145	4.569	11.714	0,5%
Numero di dipendenti coperti dalla contrattazione collettiva	7.032	401	7.433	7.145	356	7.501	-1%
% Dipendenti coperti dalla contrattazione collettiva	100%	8%	63%	100%	8%	64%	-1%

DIALOGO SOCIALE							
	al 31 dicembre 2025			al 31 dicembre 2024			Trend del Gruppo KOS
	Spazio economico europeo		Totale Gruppo KOS	Spazio economico europeo		Totale Gruppo KOS	
	Italia	Germania		Italia	Germania		
Numero di dipendenti coperti da rappresentanti dei lavoratori	4.672	752	5.424	4.500	791	5.291	3%
% Lavoratori dipendenti coperti da rappresentanti dei lavoratori	66%	16%	46%	63%	17%	45%	2%

In KOS Italia e nel Gruppo Charleston non vi sono accordi con i propri dipendenti per la rappresentanza da parte di un comitato aziendale europeo (CAE), un comitato aziendale di una Società europea (SE) o un comitato aziendale di una Società cooperativa europea (SCE). Con riferimento al dialogo sociale, come descritto nel paragrafo “Dati comparativi e modifiche nella redazione e nella presentazione delle informazioni sulla sostenibilità”, la metodologia adottata considera come dotate di rappresentanti dei lavoratori le strutture in cui sia presente almeno un rappresentante dei dipendenti della medesima società, sia in forma individuale sia nell’ambito di un organismo formalmente costituito.

3.2.3.4 S1-9 Metriche della diversità

I dati riportati sono dati puntuali al 31 dicembre 2024 e al 31 dicembre 2025 (non sono presenti stime).

Si segnala che a partire dal 2025 i dirigenti medici sono stati classificati tra gli impiegati, poiché come prevede la normativa hanno incarichi equiparabili ad altri livelli “impiegatizi” di altri CCNL, di conseguenza il dato per il 2024 è stato riesposto al fine di garantire la comparabilità dei dati.

Numero di dipendenti	al 31 dicembre 2024					
	KOS Italia		Germania		Gruppo KOS	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna
Dirigenti	11	4	1	0	12	4
Quadri	50	54	13	11	63	65
Impiegati	935	2.895	47	245	982	3.140
Operatori	488	2.708	847	3.405	1.335	6.113
Totale	1.484	5.661	908	3.661	2.392	9.322
Percentuale di dirigenti	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Percentuale di quadri	1%	1%	0%	0%	1%	1%
Percentuale di impiegati	13%	41%	1%	5%	8%	27%
Percentuale di operatori	7%	38%	19%	75%	11%	52%

Numero di dipendenti	al 31 dicembre 2025									
	KOS Italia		Germania				Gruppo KOS			
	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Altro	Non specificato	Uomo	Donna	Altro	Non specificato
Dirigenti	12	5	2	1	0	0	14	6	0	0
Quadri	50	57	11	12	0	0	61	69	0	0
Impiegati	926	2.858	49	246	0	1	975	3.104	0	1
Operatori	478	2.646	975	3.436	2	3	1.453	6.082	2	3
Totale	1.466	5.566	1.037	3.695	2	4	2.503	9.261	2	4
Percentuale di dirigenti	0,2%	0,1%	0,04%	0,02%	0%	0%	0,1%	0,1%	0%	0%
Percentuale di quadri	1%	1%	0,2%	0,3%	0%	0%	1%	1%	0%	0%
Percentuale di impiegati	13%	41%	1%	5%	0%	0,02%	8%	26%	0%	0,01%
Percentuale di operatori	7%	38%	21%	73%	0,04%	0,06%	12%	52%	0,02%	0,03%

Numero di dipendenti	al 31 dicembre 2024							
	KOS Italia				Germania			
	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
Dirigenti	0	3	12	15	0	1	0	1
Quadri	0	53	51	104	0	13	11	24
Impiegati	540	1.799	1.491	3.830	29	154	109	292
Operatori	250	1.606	1.340	3.196	725	1.821	1.706	4.252
Totale	790	3.461	2.894	7.145	754	1.989	1.826	4.569
Percentuale di dirigenti	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Percentuale di quadri	0%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	1%
Percentuale di impiegati	8%	25%	21%	54%	1%	3%	2%	6%
Percentuale di operatori	3%	22%	19%	45%	16%	40%	37%	93%

Numero di dipendenti	al 31 dicembre 2025							
	KOS Italia				Germania			
	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
Dirigenti	0	5	12	17	0	1	2	3
Quadri	1	57	49	107	1	13	9	23
Impiegati	516	1.727	1.541	3.784	31	157	108	296
Operatori	255	1.495	1.374	3.124	781	2.027	1.608	4.416
Totale	772	3.284	2.976	7.032	813	2.198	1.727	4.738
Percentuale di dirigenti	0%	0,1%	0,2%	0,2%	0%	0,02%	0,04%	0,1%
Percentuale di quadri	0,01%	1%	1%	2%	0,02%	0,3%	0,2%	0,5%
Percentuale di impiegati	7%	25%	22%	54%	1%	3%	2%	6%
Percentuale di operatori	4%	21%	20%	44%	16%	43%	34%	93%

Numero di dipendenti	al 31 dicembre 2025				al 31 dicembre 2024			
	Gruppo KOS				Gruppo KOS			
	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
Dirigenti	0	6	14	20	0	4	12	16
Quadri	2	70	58	130	0	66	62	128
Impiegati	547	1.884	1.649	4.080	569	1.953	1.600	4.122
Operatori	1.036	3.522	2.982	7.540	975	3.427	3.046	7.448
Totale	1.585	5.482	4.703	11.770	1.544	5.450	4.720	11.714
Percentuale di dirigenti	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Percentuale di quadri	0%	1%	0%	1%	0%	1%	1%	1%
Percentuale di impiegati	5%	16%	14%	35%	5%	17%	14%	35%
Percentuale di operatori	9%	30%	25%	64%	8%	29%	26%	64%

3.2.3.5 S1-10 Salari adeguati

I dipendenti di KOS sono retribuiti al 100% con salari adeguati in base alle normative locali applicabili nei Paesi in cui il Gruppo opera. I dati riportati sono dati puntuali al 31 dicembre 2025 nelle tabelle sottostanti e non includono stime.

	al 31 dicembre 2025			al 31 dicembre 2024		
	Spazio economico europeo		Totale	Spazio economico europeo		Totale
	Italia	Germania		Italia	Germania	
Numero di dipendenti	7.032	4.738	11.770	7.145	4.569	11.714
Numero di dipendenti che non percepiscono una retribuzione adeguata	0	0	0	0	0	0
% Dipendenti che non ricevono una retribuzione adeguata	0%	0%	0%	0%	0%	0%

3.2.3.6 S1-14 Metriche di salute e sicurezza

In KOS Italia è stato adottato un modello organizzativo per la salute e sicurezza sul lavoro conforme a quanto previsto dall'art. 30, comma 5, del D.Lgs. 81/2008 e alle Linee Guida UNI-INAIL sui Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL). Nell'ambito di tale modello, il Gruppo ha formalizzato e comunicato ai dipendenti la Politica per la Salute e Sicurezza, definendo ruoli, responsabilità e presidi di prevenzione.

Anche in Germania sono garantiti elevati standard di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori: tutti i siti operativi rispettano rigorosamente le normative vigenti in materia di prevenzione incendi, igiene e sicurezza sul lavoro e sono sottoposti a verifiche periodiche da parte di un responsabile dedicato incaricato di monitorare la conformità.

Le misure di prevenzione e miglioramento sono definite nell'ambito delle riunioni periodiche del Comitato per la Salute e Sicurezza e vengono registrate in un'applicazione dedicata al miglioramento continuo, utilizzata per il monitoraggio sistematico dell'attuazione delle azioni correttive e preventive.

I dati riportati sono dati puntuali al 31 dicembre 2025, nelle tabelle sottostanti non sono presenti stime.

88.A) FORZA LAVORO COPERTA DA SISTEMI DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA							
Numero di persone	al 31 dicembre 2025			al 31 dicembre 2024			Trend del Gruppo KOS
	KOS Italia	Germania	Gruppo KOS	KOS Italia	Germania	Gruppo KOS	
Numero di dipendenti coperti da sistemi di gestione della salute e sicurezza	7.032	4.738	11.770	7.145	4.569	11.714	0,5%
% Dipendenti coperti da sistemi di gestione della salute e sicurezza	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0%

INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI							
	al 31 dicembre 2025			al 31 dicembre 2024			Trend del Gruppo KOS
	KOS Italia	Germania	Gruppo KOS	KOS Italia	Germania	Gruppo KOS	
Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0	0	0	0	0%
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	305	49	354	313	56	369	-4%
Numero di ore lavorate	10.354.414	5.923.387	16.277.801	10.623.052	5.615.406	16.238.458	0,2%
Tasso di infortuni sul lavoro registrabile	29	8,3	22	29	10	23	-4%

Si segnala che alla voce “Numero di infortuni sul lavoro registrabili” sono stati conteggiati gli infortuni denunciati agli istituti competenti, come da normativa.

Si segnala, inoltre, che il dato relativo alle ore lavorate nel 2024 per la controllata Charleston è stato riesposto a seguito di un affinamento della metodologia di calcolo.

3.2.3.7 S1-16 Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)

In KOS Italia, le politiche retributive si basano su metodologie strutturate di valutazione delle competenze, volte a garantire l’equità salariale tra uomini e donne. Nella controllata tedesca Charleston, i salari sono definiti tramite negoziazioni individuali nel rispetto di linee guida applicate in modo uniforme e non discriminatorio.

Di seguito è rappresentato il divario retributivo di genere (rappresentato come rapporto tra la differenza tra la retribuzione media dei dipendenti di genere maschile e quella dei dipendenti di genere femminile, e la retribuzione media dei dipendenti di genere maschile).

DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE - GRUPPO KOS		
	2025	2024
Divario retributivo di genere	14%	25%

L'approccio adottato per il calcolo del divario retributivo di genere, sia per KOS Italia sia per il Gruppo Charleston, prevede l'inclusione di tutto l'organico in forza al 31 dicembre 2025. Per il calcolo al numeratore è stato inserito il totale della retribuzione, mentre al denominatore sono state inserite le ore teoriche contrattuali su base annua (ore lavorabili da contratto).

Si segnala che tale indicatore risulta scarsamente significativo in quanto non tiene conto del fatto che la composizione dell'universo delle dipendenti donne rispetto a quello dei dipendenti uomini può essere differente con riguardo alle categorie professionali di inquadramento, all'anzianità di servizio, al paese di residenza.

Per quanto concerne l'indice di remunerazione totale annuo sia nel 2025 che nel 2024 l'individuo più pagato ha una retribuzione annua di circa 17 volte superiore alla retribuzione mediana dei dipendenti del Gruppo.

3.2.3.8 S1-17 Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani

Il tema della gestione e valorizzazione delle diversità, con particolare riferimento alle pari opportunità, è centrale nella gestione delle risorse umane di KOS, che si impegna costantemente a garantire libertà e uguaglianza dei propri dipendenti, ripudiando ogni discriminazione in base all'età, al genere, all'orientamento sessuale, allo stato di salute, all'etnia, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alle credenze religiose e ogni altra forma di discriminazione, in tutte le decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi stakeholder.

88. AEPISODI DI DISCRIMINAZIONE - GRUPPO KOS			
	Unità di misura	Al 31 dicembre 2025	al 31 dicembre 2024
		Totale	Totale
Episodi di discriminazione, comprese le molestie	n.	0	0
Reclami presentati attraverso canali per consentire alle persone della forza lavoro dell'impresa di sollevare preoccupazioni (compresi i meccanismi di reclamo) e, se del caso, ai Punti di Contatto Nazionali per le Imprese Multinazionali dell'OCSE in relazione alle questioni definite nel paragrafo 2 del presente Principio, ad esclusione di quelle già riportato sopra	n.	0	0
Importo totale delle multe, delle sanzioni e del risarcimento dei danni a seguito degli incidenti e delle denunce di cui sopra, e una riconciliazione di tali importi monetari con l'importo presentati nel bilancio	€	0	0

Il Gruppo, sostiene, rispetta e tutela la dignità, la libertà, l'uguaglianza degli esseri umani, la sicurezza e la salute sul lavoro nel quadro di riferimento della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e promuove il rispetto dell'integrità culturale e fisica della persona. Ogni individuo deve essere trattato con rispetto e dignità e tutte le relazioni devono essere condotte nel pieno rispetto di ciascuno.

CASI IDENTIFICATI DI GRAVI INCIDENTI RELATIVI AI DIRITTI UMANI – GRUPPO KOS			
	Unità di misura	Al 31 dicembre 2025	al 31 dicembre 2024
		Totale	Totale
Numero di gravi incidenti in materia di diritti umani connessi alla forza lavoro dell'impresa	n.	0	0
Numero di gravi incidenti relativi ai diritti umani connessi alla forza lavoro dell'azienda che costituiscono casi di non conformità con i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, la Dichiarazione dell'ILO sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro o le Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali.	n.	0	0
Importo complessivo delle multe, delle sanzioni e del risarcimento dei danni per gli incidenti di cui sopra, unitamente alla riconciliazione degli importi monetari indicati con l'importo più rilevante nel bilancio.	€	0	0

Qualsiasi stakeholder di KOS può segnalare criticità, comportamenti non etici o illegali, relazionandosi con il proprio referente interno, ricorrendo all'Organismo di Vigilanza e/o utilizzando il canale Whistleblowing. Le indagini interne sulla base delle segnalazioni ricevute sono svolte dall'Internal auditor supportato, se del caso, dalle Funzioni interessate.

Si veda anche il paragrafo 3.2.2.3 “S1-4 Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni”.



3.3

ESRS S4 Consumatori e utilizzatori finali

3.3.1 Strategia

Il processo di identificazione e valutazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità rilevanti relativi ai consumatori e utilizzatori finali è stato condotto nell'ambito dell'analisi di Doppia Rilevanza come descritto nel capitolo *“1.4 Descrizione dei processi per identificare e valutare gli IRO (IRO-1), la loro interazione con la strategia e il modello di business (SBM-3) e i relativi obblighi di informativa inclusi nella presente Rendicontazione di Sostenibilità (IRO-2)”*. La valutazione degli impatti ESG identificati, ha messo in luce sette impatti, tutti riferiti alla sola Controllata Operativa KOS, e tre rischi rilevanti. Se ne declinano quindi nel seguito le Politiche, Azioni e Target, limitatamente al gruppo KOS.

3.3.1.1 ESRS 2 SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori d'interessi

Alla base dell'offerta del Gruppo KOS vi è un dialogo costante e costruttivo con i famigliari e i pazienti che permette di sviluppare un servizio completo ed attento.

La qualità è un pilastro fondamentale per il Gruppo, che si distingue per l'efficienza e la capacità di rispondere in modo adeguato alle esigenze dei pazienti. I principali elementi che caratterizzano il modello di KOS includono:

- Formazione continua del personale e aggiornamento costante delle competenze;
- Adeguamento e sviluppo tecnologico;
- Selezione del personale basato su criteri di alto livello di know-how ed expertise;
- Predilezione per l'attivazione di rapporti di lavoro stabili nel tempo;
- Procedure standardizzate per garantire la sicurezza dei pazienti e degli ospiti;
- Ricerca scientifica orientata allo sviluppo e al miglioramento delle pratiche cliniche.

Questi sono gli elementi qualitativi che distinguono oggi KOS come Gruppo leader nel settore sanitario e sociosanitario. La dimensione del Gruppo consente il raggiungimento di economie di scala, attraverso la messa a fattor comune di molti servizi di supporto, capace di migliorare costantemente la qualità dei servizi offerti dal Gruppo. Attraverso attività di benchmarking continuo, KOS ha consolidato l'esperienza maturata nelle diverse realtà operative, elevando gli standard qualitativi in tutte le strutture.

Gli interessi, le opinioni e i diritti degli utilizzatori influenzano il modello aziendale, orientando l'erogazione dei servizi e l'evoluzione della presa in carico. Gli stakeholder vengono ascoltati quotidianamente all'interno delle strutture con canali dedicati (es. mail, URP...). Nella maggior parte delle RSA inoltre sono presenti dei Comitati Ospiti, i quali permettono la costante partecipazione dei pazienti alla organizzazione della vita in struttura, con lo scopo di creare un circolo virtuoso di suggerimenti e proposte per migliorare i programmi di cura, assistenza e attività. In questo modo gli ospiti partecipano attivamente alla vita e al governo delle strutture.

Per ulteriori dettagli sugli interessi e i punti di vista delle parti interessate si rimanda al capitolo ESRS 2 - paragrafo 1.3.2 *SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori di interessi*.

3.3.1.2 ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

KOS opera nel settore sanitario e sociosanitario, offrendo una vasta gamma di servizi che rispondono alle esigenze di una popolazione diversificata, ma spesso per sua natura vulnerabile. Le principali categorie di utilizzatori di KOS sono:

- Anziani: molti utenti sono ospiti di RSA (Residenze Sanitarie Assistenziali) o pazienti di centri di riabilitazione, spesso con comorbidità o fragilità socio-sanitaria;
- Persone con disabilità: fisiche o cognitive, che necessitano di servizi altamente personalizzati;
- Minori: in casi specifici, ad esempio nei servizi riabilitativi per disturbi legati al benessere mentale.

Questi gruppi necessitano di tutele speciali per minimizzare gli impatti negativi sulla salute, sul benessere e sulla riservatezza, così come strategie di comunicazione e commercializzazione etiche e inclusive.

KOS assiste inoltre pazienti con patologie croniche, come malattie neurodegenerative, oncologiche e cardiovascolari, ponendo attenzione alla gestione dei rischi clinici e alla qualità della presa in carico. Centrale è il dialogo costante con pazienti e familiari, che contribuisce a sviluppare servizi completi e personalizzati.

Come già evidenziato in diverse parti della presente rendicontazione, gli interessi, le opinioni e i diritti degli utilizzatori orientano il modello aziendale e l'evoluzione dei servizi. Il loro coinvolgimento avviene attraverso canali dedicati all'interno delle strutture (a titolo di esempio tramite i Comitati Ospiti, il Portale Segnalazioni, i questionari di customer satisfaction, etc.), che favoriscono la partecipazione attiva alla vita della struttura e il miglioramento continuo dei programmi di cura e assistenza.

Nella tabella sottostante sono riportati i sette impatti rilevanti che sono tutti potenzialmente legati a singoli incidenti e non sistemici. Inoltre, sulla base delle analisi svolte, sono stati identificati come rilevanti per il Gruppo tre rischi qui di seguito riportati:

Topic ESRS	Impatto/rischio	IRO	Impatto sulla catena del valore
ESRS S4 Consumatori e utilizzatori finali	Potenziale impatto negativo sulla riservatezza e l'uso improprio delle informazioni di parti interessate, derivante da un mancato funzionamento dei meccanismi di protezione dei dati rispetto alla norma GDPR, anche a seguito di attacchi informatici e violazioni della sicurezza informatica	Impatto Negativo Potenziale	A monte Operazioni proprie A valle
	Servizio ottimale reso ai pazienti grazie alla presenza di presidi volti a tutelare il loro diritto di esprimere le proprie opinioni, preoccupazioni e preferenze	Impatto Positivo Attuale	Operazioni proprie A valle
	Contributo alla salute degli ospiti grazie alla trasmissione di informazioni attendibili e di qualità agli utenti dei servizi, inerenti le loro condizioni di salute	Impatto Positivo Attuale	A monte Operazioni proprie
	Danno ai pazienti per una gestione non corretta della salute e sicurezza dei pazienti e/o episodi di violenza, molestie e discriminazione	Impatto Negativo Potenziale	A monte Operazioni proprie A valle
	Impatto positivo sulla salute e benessere dei pazienti attraverso l'erogazione di prestazioni che garantiscano un benessere a 360 gradi del paziente e un supporto efficace ai caregiver, promuovendo principi di libera scelta e dignità	Impatto Positivo Attuale	A monte Operazioni proprie
	Impatto positivo sui pazienti derivante dai servizi di qualità offerti dal Gruppo	Impatto Positivo Attuale	A monte Operazioni proprie
	Ampia gamma di servizi finalizzati a rispondere in modo mirato alle esigenze sempre più complesse e diversificate di pazienti, utenti e caregiver, con particolare attenzione all'evoluzione dei bisogni sanitari, assistenziali e sociosanitari	Impatto Positivo Attuale	A monte Operazioni proprie A valle
	Interruzioni dei sistemi informativi e/o perdita dei dati sensibili dei pazienti causati da attacchi cyber	Rischio breve periodo	A monte Operazioni proprie A valle
	Possibilità dell'insorgere di nuove epidemie o pandemie che vadano ad impattare sull'operatività dell'azienda, sulla salute e sicurezza dei pazienti e dipendenti e sulla reputazione aziendale	Rischio breve periodo	A monte Operazioni proprie A valle
	Possibilità che il personale operi non in linea con le policy e le procedure aziendali e/o che il mancato presidio delle stesse non consenta la rilevazione di comportamenti diffusi. Comportamenti non etici, violenti o discriminatori, nonché negligenza, mancanza di professionalità o violazioni delle norme di sicurezza possono infatti compromettere la qualità dell'assistenza fornita, mettendo a rischio la salute e il benessere degli ospiti e dei pazienti	Rischio breve periodo	Operazioni proprie A valle

Rispetto al 2024, nell'ambito dell'ESRS S4, è stato ricompreso anche l'impatto relativo al trattamento inadeguato dei dati personali. L'impatto precedentemente associato alla gestione dei reclami è stato invece rivisto e riformulato in chiave positiva, con riferimento alla tutela delle opinioni dei pazienti e alla gestione efficace dei reclami, alla luce dei presidi organizzativi e procedurali implementati dal Gruppo.

L'impatto "*Gestione iniqua e non corretta della salute e sicurezza dei pazienti*" include inoltre l'impatto individuato nel 2024 relativo alla "*Gestione non etica ed iniqua dei pazienti*", ora ricondotto a una categoria più ampia e strutturata.

Per il 2025 è stato inoltre identificato un nuovo impatto materiale relativo alla diversificazione dei servizi e dell'offerta sanitaria. Tale impatto è connesso alla capacità del Gruppo di ampliare e differenziare i servizi erogati al fine di rispondere in modo più efficace ai bisogni sanitari e socio-assistenziali di una popolazione sempre più eterogenea, con particolare attenzione alle fragilità, alla continuità delle cure e all'integrazione tra servizi sanitari, socio-sanitari e assistenziali. La diversificazione dell'offerta contribuisce a migliorare l'accessibilità, la personalizzazione dei percorsi di cura e la qualità complessiva dell'esperienza dei pazienti e degli utenti finali, generando impatti positivi sul loro benessere e sulla sostenibilità dei servizi nel medio-lungo periodo.

Infine, gli impatti "*Contributo al benessere dei pazienti e supporto ai caregiver*" (integrato con uno specifico riferimento al supporto ai caregiver) e "*Offerta di servizi socio-assistenziali efficienti*" sono stati riclassificati da ambiti *entity specific* all'ESRS S4 – Consumatori e utilizzatori finali, in considerazione della loro diretta affinità e coerenza con tale standard.

La trasparenza, unitamente alla correttezza e alla professionalità nel garantire equità e imparzialità nel trattamento dei pazienti e degli utenti, evitando qualsiasi forma di favoritismo o discriminazione, rappresenta un principio fondamentale dell'operato del Gruppo, formalizzato anche nel Codice Etico.

Gli ulteriori impatti negativi individuati sono di natura potenziale e riguardano, da un lato, il trattamento inadeguato dei dati personali dei pazienti e, dall'altro, una gestione non equa e non corretta della salute e sicurezza dei pazienti. Quest'ultimo impatto ricomprende anche quello precedentemente individuato nel 2024 relativo alla gestione non etica e iniqua dei pazienti, ora integrato all'interno di una categoria più ampia e strutturata.

Non è invece risultato materiale, per il 2025, l'impatto relativo alle comunicazioni di marketing ingannevoli, in assenza di segnalazioni o sanzioni nel periodo di riferimento.

L'analisi di Doppia Rilevanza, per il 2025 ha visto l'aggiornamento dei rischi del Gruppo sulla base dell'ERM, i rischi emersi come materiali sono "Rischi connessi ad attacchi cyber", "Rischi connessi a epidemie o pandemie" e "Rischi connessi da comportamento inadeguato del personale".

3.3.2 Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

3.3.2.1 S4-2 Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti

I pazienti del Gruppo e i relativi familiari e caregiver sono coinvolti attivamente attraverso iniziative strutturate di dialogo e partecipazione, finalizzate a garantire la tutela dei diritti, l'ascolto delle esigenze e il miglioramento continuo dei servizi erogati.

Dialogo diretto con gli ospiti

Al fine di favorire la partecipazione degli ospiti alla pianificazione e all'organizzazione delle attività all'interno delle strutture per anziani in Italia, nonché di rafforzare la tutela dei diritti dei pazienti, il Gruppo ha istituito il Comitato Ospiti, quale organo di rappresentanza e confronto. Tale strumento promuove una collaborazione attiva tra Direzione, ospiti e personale, contribuendo a consolidare relazioni basate sulla fiducia reciproca e sulla comprensione delle esigenze individuali.

Per comprendere meglio le prospettive e i bisogni dei consumatori e/o degli utenti finali vengono condotte indagini mirate e focus group specifici composti da gruppi di pazienti.

Anche la controllata tedesca Charleston mantiene un dialogo continuo e strutturato con residenti e utenti finali attraverso sondaggi periodici, momenti di confronto e canali di comunicazione trasparenti. Il coinvolgimento diretto dei familiari e dei caregiver è inoltre incoraggiato, al fine di garantire una presa in carico attenta e personalizzata, in grado di rispondere adeguatamente ai bisogni individuali.

Rilevamento Customer Satisfaction

Tutti i questionari raccolti, sia da familiari e caregiver sia dagli ospiti, vengono elaborati attraverso un'unica piattaforma 'Sei Soddisfatto' consentendo al Gruppo di disporre di una visione integrata e sistematica delle esigenze, delle aspettative e del livello di soddisfazione degli utenti delle RSA.

Per l'area Psichiatria e Riabilitazione Italia la modalità di somministrazione del questionario di Customer Satisfaction è contestuale alla dimissione degli ospiti. Nel 2025 è stata introdotta la compilazione digitale attraverso QRcode: i dati ottenuti vengono elaborati dalla piattaforma.

Ai clienti dei Centri Ambulatoriali di Riabilitazione è stato somministrato un questionario specifico in formato digitale, tramite QRcode.

Il questionario si focalizza sui tre aspetti principali del servizio erogato: accoglienza, professionalità percepita e comfort (pulizia, cura degli ambienti, facilità di orientamento). La controllata tedesca Charleston segue un approccio strutturato per rivedere e migliorare regolarmente la sua interazione con i consumatori e gli utenti finali. Per valutare l'efficacia di questi processi di coinvolgimento vengono utilizzati diversi meccanismi:

- Sistemi interni di reclami e feedback;
- Audit interni regolari sulla qualità;
- Audit esterni da parte delle autorità.

I Direttori Generali di ciascuna *buisness unit* hanno la responsabilità operativa di assicurare che il coinvolgimento abbia luogo e che i risultati orientino l'approccio dell'impresa.

Per ulteriori informazioni in merito al coinvolgimento dei portatori di interessi fare riferimento al capitolo 1.3.2 SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori di interessi.

3.3.2.2 S4-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni

Dall'analisi di Doppia Rilevanza non sono emersi impatti negativi attuali a carico dei pazienti per il 2025. In un'ottica di prevenzione e miglioramento continuo, come illustrato nel paragrafo 3.3.2.1 – ESRS S4-2 “*Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in relazione agli impatti*”, il Gruppo ha comunque implementato sistemi strutturati di ascolto e misurazione della soddisfazione dei pazienti e degli utenti finali, sia in Italia sia in Germania.

Con specifico riferimento al perimetro RSA Italia, il Gruppo ha inoltre attivato un Portale Segnalazioni dedicato ai familiari e ai caregiver, attraverso il quale è possibile inoltrare reclami, suggerimenti e ringraziamenti in modo semplice e tracciabile.

La possibilità di presentare segnalazioni o reclami è chiaramente indicata nelle Carte dei Servizi di tutte le strutture, viene periodicamente comunicata dai Direttori di struttura ed è oggetto di specifiche iniziative di comunicazione interna all'interno delle strutture stesse.

Le segnalazioni ricevute possono essere affrontate sia nell'ambito di incontri di confronto, di diversa dimensione, con il Comitato Ospiti, sia attraverso un dialogo diretto con i familiari interessati, al fine di individuare soluzioni condivise e tempestive.

Per ulteriori informazioni sui canali di segnalazione e sui processi di rimedio agli

impatti negativi, si rimanda inoltre al paragrafo 3.2.2.2 – ESRS S1-3 “Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni”.

3.3.2.3 S4-4 Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni

Al fine di prevenire e mitigare potenziali impatti negativi su pazienti e utenti, il Gruppo adotta un sistema integrato di misure organizzative, formative e tecnologiche volte a garantire elevati standard di qualità, sicurezza e continuità dell’assistenza. In particolare, promuove una selezione del personale basata su requisiti elevati di competenza e professionalità, favorendo, la continuità assistenziale.

La formazione continua del personale, realizzata attraverso percorsi dedicati alle diverse figure professionali, rappresenta un presidio fondamentale per il mantenimento della qualità delle cure. Il Gruppo rafforza inoltre protocolli e procedure operative per la prevenzione di incidenti ed eventi avversi, anche mediante l’adozione di soluzioni tecnologiche avanzate.

In un’ottica di innovazione responsabile, KOS investe nello sviluppo tecnologico, inclusa l’introduzione di soluzioni di intelligenza artificiale e di automazione dei processi, finalizzate al monitoraggio continuo degli ospiti, alla riduzione del rischio clinico e al miglioramento dell’efficienza operativa, liberando tempo da dedicare a un’assistenza più personalizzata. In particolare, il Gruppo ad oggi, ha in essere i seguenti progetti in area clinica:

- Ancelia: prevede il monitoraggio autonomo del paziente in RSA per prevenire allontanamenti inusuali, cadute, posture non corrette e stati di agitazione, senza che l’infermiere effettui un giro della struttura. Ad oggi è stato installato nella struttura di Santena, quale pilota. Il gruppo prevede nei prossimi anni l’estensione ad altre strutture. Per l’esercizio 2026 è prevista l’implementazione in altre 3 strutture.
- PoC PholiA: prevede di automatizzare, senza intervento umano, l’analisi delle cartelle cliniche elettroniche per le RSA per valutarne l’adeguata compilazione e la generazione automatica delle lettere di dimissione con riduzione della tempistica del medico. L’avvio del progetto è previsto nel 2026.
- Report AID: prevede l’analisi dei referti al fine di individuare le prescrizioni di esami per indirizzare il paziente nelle strutture KOS. L’avvio del progetto è previsto nel 2026.

A tutela degli utenti, il Gruppo ha implementato sistemi strutturati di monitoraggio e feedback, tra cui il Portale Segnalazioni, nonché meccanismi di condivisione delle best practice tra le strutture. Le attività sono svolte nel rispetto delle

normative nazionali e regionali in materia di autorizzazione, accreditamento e sicurezza delle cure, in Italia e in Germania. Nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2025, il *Portale Segnalazioni* ha registrato 418 segnalazioni complessive, di cui 172 reclami, 61 suggerimenti e 185 ringraziamenti, confermandosi uno strumento strutturato di raccolta dei feedback dei delegati degli ospiti. Le segnalazioni sono classificate per area funzionale: Direzione Sanitaria, Servizi Alberghieri, Amministrazione e Altro, categoria introdotta per intercettare ambiti trasversali e affinare progressivamente la mappatura delle aree di intervento. La presa in carico è affidata al Direttore di struttura, con impegno a fornire un primo riscontro entro quattro giorni lavorativi ed eventuale escalation ai responsabili regionali e/o funzionali, garantendo un processo tracciato e multilivello.

Al fine di garantire elevati standard di qualità e sicurezza dei servizi erogati, KOS adotta procedure e protocolli clinico-assistenziali volti ad assicurare appropriatezza, uniformità e tutela del paziente. Tra questi rientrano, ad esempio, procedure specifiche per la presa in carico, la corretta gestione della documentazione clinica e del farmaco, il monitoraggio e la gestione del dolore, la cura dell'igiene di pazienti e ospiti e la raccolta del consenso informato alle cure.

In tale ambito sono inoltre definiti Programmi Annuali per la Sicurezza delle Cure e la Gestione del Rischio Sanitario e vengono realizzati audit clinici periodici in tutte le strutture, in un'ottica di miglioramento continuo della qualità dell'assistenza.

Di seguito si riportano alcuni esempi di azioni intraprese:

- la progettazione ed effettuazione di corsi aziendali sulla gestione del Rischio Clinico mirati a migliorare/rinforzare l'applicazione delle procedure aziendali implementate in riferimento alle Raccomandazioni Ministeriali;
- ridiffusione di specifiche procedure e rilevazione near miss (mancati infortuni);
- incremento del numero di riunioni periodiche;
- attività di sensibilizzazione al personale nell'ambito delle riunioni periodiche di Direzione Sanitaria per dare seguito alla diffusione, al rilancio e al consolidamento della cultura della sicurezza dei pazienti;
- diffusione di report alle strutture ed al management circa gli indicatori di qualità, quali: igiene, insorgenza di LDD (Lesioni Da Decubito), cadute, contenzioni, attività fisioterapiche ed educative, PAI;
- progettazione e programmazione con i servizi alberghieri di audit cucine per monitorare il rispetto di norme igieniche indispensabili per la salvaguardia della salute dell'Ospite.

Nell'anno in corso, nell'ottica del consolidamento delle attività già intraprese nel corso dell'anno 2025, verranno ulteriormente approfondite alcune tematiche:

- Ridurre l'incidenza delle LDD attraverso l'innovazione delle pratiche assistenziali e l'adozione di un approccio basato sull'evidenza scientifica, tramite:
 - » l'apertura di un tavolo ad hoc per la revisione delle Best practices;
 - » approfondimento sull'igiene (igiene senz'acqua e utilizzo di pannolone intelligente);
 - » correlazione tra insorgenza di LDD e scala Barthel.
- Focus sulla disfagia in quanto elemento fondamentale per la sicurezza e la qualità della vita degli Ospiti, con relativa implementazione di prodotti specifici per la nutrizione nelle strutture.

Implementazione del progetto Psicogeriatria e cure gentili volto a migliorare la qualità della vita degli anziani, in particolare di coloro che soffrono di disturbi cognitivi, demenze o disagio psichico legato all'invecchiamento, attraverso l'attivazione di corsi di formazione specifici.

Contributo al benessere dei pazienti e supporto ai caregiver

Come già richiamato più volte nella presente Rendicontazione, il Gruppo promuove il benessere di pazienti e utenti garantendo elevati standard di qualità, sicurezza e attenzione alla persona, monitorando in modo sistematico la soddisfazione attraverso il coinvolgimento diretto di pazienti, familiari e caregiver.

A supporto di tale impegno, sono attivi sistemi strutturati di gestione dei reclami e delle segnalazioni, finalizzati a prevenire e mitigare eventuali criticità. In Italia, tutte le strutture dispongono di un servizio di ascolto continuativo disciplinato dalle Carte dei Servizi; in Germania è operativo un sistema multicanale di raccolta dei feedback, con tempi di risposta definiti e tracciati.

I reclami possono essere presentati anche in forma anonima tramite diversi canali dedicati. Per le RSA italiane, inoltre, è disponibile un Portale Segnalazioni centralizzato, che consente alla Direzione Generale un monitoraggio costante e favorisce il miglioramento continuo dei servizi.

Per ulteriori informazioni sugli strumenti adottati a tutela del benessere e della soddisfazione dei pazienti e degli utenti finali, si rimanda al capitolo 3.3.2.1 – ESRS S4-2 *“Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in relazione agli impatti”*.

Offerta di servizi socio-assistenziali efficienti

La qualità e l'efficacia dei servizi socio-assistenziali erogati dal Gruppo rappresentano un pilastro strategico del modello KOS e generano un impatto positivo concreto su pazienti e utenti, contribuendo al loro benessere e alla qualità della presa in carico. Tale obiettivo è perseguito attraverso innovazione, eccellenza operativa e un sistema strutturato di Quality Management, finalizzato a garantire uniformità, appropriatezza e sicurezza delle prestazioni.

In questo quadro, il programma di audit interni costituisce uno degli strumenti centrali del modello di Quality Management. A partire dal 2017, KOS ne ha progressivamente rafforzato l'impianto, introducendo meccanismi strutturati di restituzione dei risultati e di definizione di azioni correttive e di miglioramento. Nel 2025 sono stati realizzati 74 audit in ambito sanitario-assistenziale, cui sono seguiti 8 follow-up per verificare l'effettiva implementazione delle azioni condivise, in un'ottica di monitoraggio continuo e accountability. Parallelamente, sono stati monitorati circa 170 controlli da parte di enti esterni (ASL, NAS, ecc.), che non hanno evidenziato criticità rilevanti. Il perimetro di audit sarà mantenuto costante anche nel 2026, a conferma della centralità di questo strumento nel presidio della qualità.

Il modello di Quality Management si fonda su un approccio integrato che comprende: una governance strutturata a presidio del corretto funzionamento delle strutture; l'aggiornamento continuo delle procedure clinico-assistenziali in coerenza con i requisiti normativi; programmi di formazione dedicati a tutte le figure professionali, per garantire uniformità e continuità delle prestazioni; un sistema articolato di monitoraggio basato su audit, reportistica e customer survey, volto a verificare l'aderenza agli standard e a misurare la soddisfazione di pazienti, ospiti, caregiver e operatori.

Il miglioramento della qualità è concepito come un processo continuo, in cui l'ascolto dell'utente finale e degli stakeholder rappresenta un elemento centrale per orientare le azioni di sviluppo e promuovere un costante innalzamento degli standard assistenziali.

ESRS S4 Consumatori e utilizzatori finali

3.3.3 Metriche e obiettivi**3.3.3.1 S4-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti**

Gli obiettivi inclusi nel Piano di Sostenibilità 2025-2028 relativi al tema dei consumatori e utilizzatori finali sono strettamente legati alle azioni intraprese da KOS per mitigare gli impatti negativi. Tali obiettivi hanno infatti lo scopo di monitorare lo stato di avanzamento e l'efficacia di tali azioni tramite KPI quantitativi.

Gli obiettivi del piano di sostenibilità del Gruppo vengono discussi e definiti dal top management e approvati dal Consiglio di Amministrazione. I pazienti non vengono coinvolti nel processo di definizione degli obiettivi.

Di seguito sono riportati i target ed il risultato 2025 dei KPI di KOS relativi a consumatori e utilizzatori finali.

Standard ESRS	Indicatori di performance chiave	Target 2025	2025	Piano ESG 2026-2029	
ESRS S4 Consumatori e utilizzatori finali	KPI 6	Italia	Italia	Italia	Germania
	Net Promoter score:	2025: 85%	2025: 90,1%	2026: 85%	2026: 85%
	% delle strutture che hanno un	Germania	Germania	2027: 85%	2027: 85%
	NPS $\geq$ 30	2025: 85%	2025: 88,9%	2028: 85%	2028: 85%
				2029: 85%	2029: 85%
	KPI 7	Italia	Italia	Italia	Germania
	Audit clinici interni:	2025: 100%	2025: 100%	2026: 100%	2026: 100%
	% delle strutture controllate	Germania	Germania	2027: 100%	2027: 100%
	annualmente con esito positivo	2025: 100%	2025: 100%	2028: 100%	2028: 100%
	o follow-up positivo			2029: 100%	2029: 100%
	KPI 12	Italia	Italia	Italia	Germania
	Lesioni da decubito:	2025: 12%	2025: 12%	2026: 12%	2026: 6%
	pazienti con lesioni / n° dei	Germania	Germania	2027: 12%	2027: 6%
	pazienti ricoverati)	2025: 6%	2025: 6%	2028: 12%	2028: 6%
				2029: 12%	2029: 6%

Net Promoter score

Il Net Promoter Score (NPS) è un indicatore particolarmente rilevante, poiché misura la fedeltà e la soddisfazione degli utenti. Il calcolo avviene nel seguente modo:

1. Ai partecipanti viene chiesto di valutare, su una scala da 0 a 10, la probabilità di raccomandare la struttura ad amici e parenti.

2. Le risposte vengono suddivise in tre categorie:

- Promotori (score 9-10): utenti altamente soddisfatti, propensi a raccomandare la struttura.
- Passivi (score 7-8): utenti soddisfatti ma non entusiasti.
- Detrattori (score 0-6): utenti insoddisfatti che potrebbero sconsigliare la struttura.

3. NPS viene calcolato sottraendo la percentuale dei detrattori dalla percentuale dei promotori: $NPS = (\% \text{ Promotori}) - (\% \text{ Detrattori})$. Il risultato è un valore tra -100 (tutti detrattori) e 100 (tutti promotori).

Un valore NPS elevato indica un alto livello di soddisfazione e fedeltà, mentre un valore basso suggerisce la necessità di interventi di miglioramento. Le strutture che registrano un valore inferiore a 30 vengono monitorate attentamente. Per queste realtà vengono avviati piani di miglioramento strutturati e congiunti, con azioni mirate a incrementare la qualità del servizio e il livello di soddisfazione degli ospiti e dei loro familiari. L'NPS è calcolato sulla base di processi interni strutturati o, per le RSA, attuati da terzi che garantiscano l'affidabilità del risultato.

NPS è utilizzato da KOS Italia nel percorso di valutazione delle performance dei direttori di struttura e del management in generale.

Audit clinici interni

Gli audit clinici sono finalizzati a verificare la conformità dei comportamenti organizzativi ai requisiti normativi e regolamentari vigenti, nonché alle procedure aziendali, nell'erogazione dei servizi a ospiti e pazienti. Il relativo KPI misura il livello di compliance delle strutture sottoposte a verifica, espresso come percentuale di copertura degli item oggetto di valutazione. L'audit è considerato positivo al raggiungimento di un livello di conformità pari ad almeno l'85% per l'Italia e all'80% per la Germania.

Lesioni da decubito

Nel 2025 il Gruppo KOS ha deciso di introdurre nel piano 2026-2029 un nuovo indicatore relativo alle lesioni da decubito, riconosciute come uno dei principali indicatori di esito e di qualità dell'assistenza nei contesti residenziali socio-sanitari, in particolare per la popolazione anziana e fragile.

La presenza di lesioni da pressione è fortemente influenzata dal livello di complessità clinica e di compromissione funzionale degli ospiti e, in molti casi, non è completamente evitabile, soprattutto nei pazienti con ridotta mobilità, pluripatologie o in condizioni di elevata fragilità. Per tale motivo, il Gruppo non persegue un obiettivo di eliminazione totale delle lesioni, clinicamente non realistico, ma adotta un approccio basato sulla definizione e sul monitoraggio di soglie massime di accettabilità, oltre le quali il fenomeno non deve evolvere.

Le soglie di riferimento individuate dal Gruppo differiscono tra i due principali perimetri operativi, attestandosi a 12 per l'Italia e 6 per la Germania. Tale differenziazione è riconducibile alla diversa complessità assistenziale dei pazienti, che risulta mediamente più elevata nelle RSA italiane, dove sono accolti ospiti con livelli di compromissione clinica e funzionale più marcati rispetto al contesto tedesco. La definizione di soglie differenziate consente pertanto una valutazione più corretta e contestualizzata della qualità delle cure, evitando confronti non rappresentativi.

Rispetto alle pratiche adottate da alcuni competitor, l'indicatore definito da KOS presenta un perimetro di calcolo più prudente e rigoroso. In particolare, l'indicatore è calcolato esclusivamente sui pazienti delle RSA, garantendo omogeneità del campione analizzato e considera tutte le lesioni insorte a partire dal momento dell'ingresso del paziente in struttura, senza escludere quelle che si manifestano nei primi mesi di permanenza, diversamente da quanto avviene presso alcuni operatori del settore che non includono le lesioni insorte nei primi tre mesi.

Questo approccio consente una rappresentazione più completa e trasparente del rischio clinico e rafforza il valore dell'indicatore come strumento di monitoraggio della qualità delle cure, di prevenzione e di miglioramento continuo. Attraverso il presidio sistematico di tale indicatore, KOS consolida il proprio impegno nella gestione responsabile del rischio assistenziale, nella tutela della dignità degli ospiti e nel rafforzamento degli standard di qualità e sicurezza dei servizi erogati, in linea con le migliori pratiche europee del settore.

3.4

Informazioni aggiuntive specifiche per l'organizzazione



Dall'analisi di Doppia Rilevanza sono emersi impatti e rischi specifici risultati rilevanti per il Business di KOS che non sono coperti con sufficiente granularità da ESRS tematici (c.d. "Entity specific"). Con riferimento a questi temi, si riportano di seguito le Politiche, Azioni e Obiettivi.

3.4.1 Sviluppo di soluzioni tecnologiche innovative in ambito sanitario ed assistenziale

L'obiettivo prioritario per KOS è l'erogazione di assistenza sociosanitaria di qualità da parte di personale altamente qualificato e idoneamente formato.

A seguito dell'analisi di Doppia Rilevanza sono emersi come rilevanti l'impatto *"Sviluppo di soluzioni tecnologiche innovative in ambito sanitario ed assistenziale"* e l'opportunità *"Innovazione dei servizi offerti"* e viene di conseguenza rendicontati come informative specifiche per il Gruppo KOS in quanto non coperti da ESRS.

In particolare, i miglioramenti tecnologici e legati all'innovazione sono resi possibili dalla costante attività di ricerca e sviluppo, dalla collaborazione con centri di ricerca e Università e dallo sviluppo di nuove soluzioni grazie anche al coinvolgimento proattivo di stakeholder esterni, tra cui pazienti, famiglie e fornitori.

Di seguito sono riportate le informazioni generali relative allo *"Sviluppo di soluzioni tecnologiche innovative in ambito sanitario ed assistenziale"*, compresi i riferimenti alle sezioni del Bilancio di sostenibilità in cui tali informazioni sono già state fornite.

ESRS 2 - INFORMAZIONI GENERALI	
ESRS 2 - GOV-1	Per il <i>Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo</i> si veda sezione ESRS 2 - GOV-1
ESRS 2 - GOV-2	Per le <i>Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate</i> si veda sezione ESRS 2 - GOV-2
ESRS 2 - GOV-3	Per <i>Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione</i> si veda sezione ESRS 2 - GOV-3
ESRS 2 - GOV-4	Per la <i>Dichiarazione sul dovere di diligenza</i> si veda sezione ESRS 2 - GOV-4
ESRS 2 - GOV-5	Per la <i>Gestione del rischio e controlli interni sulla Rendicontazione di sostenibilità</i> si veda sezione ESRS 2 - GOV-5
ESRS 2 - SBM-1	Per <i>Strategia, modello aziendale e catena del valore</i> si veda sezione ESRS 2 - SBM-1
ESRS 2 - SBM-2	Per <i>Interessi e opinioni dei portatori di interessi</i> si veda sezione ESRS 2 - SBM-2
ESRS 2 - SBM-3	Per <i>Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale</i> si veda sezione ESRS 2 - SBM-3
ESRS 2 - IRO-1	Per <i>Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti</i> ESRS 2 - IRO-1

Il Gruppo riconosce il valore strategico delle attività di ricerca e sviluppo e della collaborazione con partner esterni quali leve fondamentali per l'innovazione e il miglioramento continuo dei servizi. In tale contesto, promuove l'integrazione delle tecnologie più avanzate e dei modelli assistenziali innovativi all'interno dei processi clinici, con l'obiettivo di rafforzare la qualità, la sicurezza e l'efficacia delle cure erogate.

Le politiche di riferimento in ambito pazienti e utenti finali sono descritte nel paragrafo 3.1 – “*Politiche*”, dedicato anche ai consumatori e agli utilizzatori finali.

La principale iniziativa avviata da KOS nel campo dell'innovazione dei processi clinici e dei servizi è rappresentata dal percorso di digitalizzazione della gestione delle cartelle cliniche, avviato da KOS Italia nel 2020. L'introduzione della Cartella Clinica Elettronica, progettata e personalizzata sulla base delle specificità organizzative e assistenziali del Gruppo, costituisce uno strumento chiave per il governo clinico e per il miglioramento continuo della qualità delle cure.

La cartella clinica digitale consente, tra l'altro, l'integrazione con i servizi di farmacia, i laboratori di analisi e la diagnostica, l'acquisizione diretta di immagini e fotografie, la pianificazione delle attività assistenziali e l'attivazione di sistemi di alert per garantirne la corretta e tempestiva esecuzione. Essa favorisce inoltre la condivisione in tempo reale delle informazioni all'interno del team multidisciplinare e, ove appropriato, con i familiari, migliorando la continuità e la personalizzazione della presa in carico. Ulteriori benefici includono una mag-

giore leggibilità e tracciabilità dei dati clinici, la riduzione del rischio operativo, una più efficiente attività di controllo degli indicatori di performance, nonché un rafforzamento della sicurezza, della trasparenza e della conservazione digitale delle informazioni.

In coerenza con i propri obiettivi di sostenibilità, KOS ha pertanto incluso, nell'ambito dello sviluppo e dell'innovazione dei processi clinici e dei servizi offerti, il KPI 8 – Cartella Clinica Elettronica, che misura la percentuale di strutture dotate di cartella clinica digitale, quale indicatore del livello di digitalizzazione e di maturità dei sistemi di governo clinico del Gruppo.

Standard ESRS	Indicatori di performance chiave	Target 2025	2025	Piano ESG 2026-2029	
Entity Specific	KPI 8	Italia	Italia	Italia	Germania
	Cartella Clinica Elettronica:	2025: 60%	2025: 61,8%	2026: 68%	2026: 98%
	% delle strutture che adottano la	Germania	Germania	2027: 72%	2027: 98%
	cartella clinica digitale	2025: 98%	2025: 98,5%	2028: 75%	2028: 98%
				2029: 78%	2029: 98%

Inoltre, come illustrato nel capitolo 3.3.2.3 – S4-4 “Interventi sugli impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali [...]”, il Gruppo ha inoltre avviato e sviluppato ulteriori progettualità in ambito clinico (tra cui Ancelia, PoC PholiA, Report AID).

Per una descrizione dettagliata delle iniziative e dei relativi obiettivi, si rimanda al capitolo sopra richiamato.

Per ulteriori dettagli sui KPI si faccia riferimento al Piano di Sostenibilità nel capitolo 1.3.1 SBM-1 Strategia, modello aziendale e catena del valore.

Informazioni aggiuntive specifiche per l'organizzazione

3.4.2 Rischi derivanti da controversie

A seguito dell'analisi di Doppia Rilevanza è emerso come rilevanti il rischio “Rischi derivanti da controversie” e viene di conseguenza rendicontato come informativa specifica per il Gruppo in quanto non coperto da ESRS.

Di seguito sono riportate le informazioni generali relative ai “Rischi derivanti da controversie”, compresi i riferimenti alle sezioni del Bilancio di sostenibilità in cui tali informazioni sono già state fornite.

ESRS 2 - INFORMAZIONI GENERALI	
ESRS 2 - GOV-1	Per il <i>Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo</i> si veda sezione ESRS 2 - GOV-1
ESRS 2 - GOV-2	Per le <i>Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate</i> si veda sezione ESRS 2 - GOV-2
ESRS 2 - GOV-3	Per <i>Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione</i> si veda sezione ESRS 2 - GOV-3
ESRS 2 - GOV-4	Per la <i>Dichiarazione sul dovere di diligenza</i> si veda sezione ESRS 2 - GOV-4
ESRS 2 - GOV-5	Per la <i>Gestione del rischio e controlli interni sulla Rendicontazione di sostenibilità</i> si veda sezione ESRS 2 - GOV-5
ESRS 2 - SBM-1	Per <i>Strategia, modello aziendale e catena del valore</i> si veda sezione ESRS 2 - SBM-1
ESRS 2 - SBM-2	Per <i>Interessi e opinioni dei portatori di interessi</i> si veda sezione ESRS 2 - SBM-2
ESRS 2 - SBM-3	Per <i>Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale</i> si veda sezione ESRS 2 - SBM-3
ESRS 2 - IRO-1	Per <i>Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti</i> ESRS 2 - IRO-1

Per le Politiche si prega di fare riferimento al paragrafo 3.1 “Politiche” relativo anche ai consumatori e agli utilizzatori finali.

Il Gruppo gestisce da tempo a livello centrale le controversie derivanti da richieste di risarcimento da parte dei pazienti o loro familiari. È stato istituito il Comitato Valutazione Sinistri (CVS), a cui partecipano professionalità diverse sia interne all'azienda che esterne, quali il broker assicurativo, la compagnia di assicurazione, legali, consulenti tecnici, il risk manager e i referenti della funzione interna preposta. Il CVS è l'organo deputato alla valutazione delle singole pratiche e alla definizione della strategia per la gestione del contraddittorio. Si riunisce due volte l'anno e al bisogno, se necessario.

Inoltre, i rischi derivanti da controversie si riferiscono anche alla possibilità che la società incorra in contenziosi o in procedimenti giudiziari in ambito giuslavoristico, civile, amministrativo e tributario.

Il rischio è mitigato sia attraverso interventi organizzativi (presenza di funzioni di staff che hanno contatti costanti con le strutture; riunioni periodiche per area di business e per regione in cui sono analizzate nel dettaglio tematiche trasversali e situazioni delle singole strutture; istituzione di comitati interni su temi sensibili quali ad esempio la prevenzione di maltrattamenti e aggressioni; e comitati valutazione sinistri) sia attraverso scelte strategiche (limitazione dello sviluppo di specialità ad alto rischio di contenzioso).

Per le Azioni si prega di fare riferimento al paragrafo 3.3.2.3 *S4-4 Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni.*

Per i Target si prega di fare riferimento al paragrafo 3.3.3.1 *“S4-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti”* (KPI 7: Audit clinici interni e KPI 10: Audit amministrativi e gestionali interni).

4.

Informazioni sulla governance



4.1

Politiche

In linea con le *best practice* internazionali il Gruppo ha implementato un complesso di policy per gestire al meglio i propri impatti, rischi e opportunità rilevanti connessi alla condotta delle imprese, promuovendo un comportamento etico, il rispetto delle leggi ed i più elevati standard di integrità.

KOS adotta un approccio responsabile e trasparente nella gestione delle proprie attività, ispirandosi a principi etici e a un forte impegno per la sostenibilità. Le politiche in materia di condotta aziendale rappresentano il quadro di riferimento per garantire integrità, rispetto delle normative e un comportamento etico in tutte le relazioni.

Tali politiche si riferiscono ai seguenti impatti materiali, in conformità con gli ESRS:

- ESRS G1 – Condotta delle imprese: non conformità a leggi e regolamenti in materia di corruzione
- ESRS S1 – Forza lavoro propria: episodi di violenza e molestie ai dipendenti sul luogo di lavoro
- ESRS S1 – Forza lavoro propria: violazioni dei diritti dei lavoratori

Attraverso queste politiche, il Gruppo si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro, equo e rispettoso, promuovendo pratiche aziendali fondate su responsabilità, trasparenza e conformità alle normative vigenti.

Al fine di prevenire il rischio di condotte non etiche o in violazione della legge, il Consiglio di Amministrazione di KOS ha adottato un sistema articolato di strumenti di governance, che comprende:

- i. un **Codice Etico** (chiamato **Codice di Condotta** in Germania);
- i. un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- i. un insieme di **policy e procedure** a supporto dei processi aziendali.

In particolare, il Codice Etico definisce principi e norme di comportamento vincolanti per tutti coloro che operano o collaborano con il Gruppo. La sua osservanza è considerata essenziale per il corretto funzionamento dell'organizzazione e per la tutela dell'affidabilità, della reputazione e dell'immagine del Gruppo. Il Codice Etico è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione e la responsabilità

ultima per la sua attuazione è affidata all'Amministratore Delegato del Gruppo KOS. I principi e valori guida contenuti nel Codice Etico comprendono:

(i) la correttezza nella condotta degli affari (rispetto della legge, onestà e correttezza, imparzialità e pari opportunità, tutela del patrimonio intellettuale, riservatezza delle informazioni, trasparenza e completezza dell'informazione, trasparenza delle registrazioni contabili, concorrenza leale, prevenzione dei conflitti di interesse, anticorruzione e concussione);

(ii) i principi di corporate governance (assicurare la regolarità delle operazioni di gestione, controllare i rischi, realizzare la massima trasparenza nei confronti degli stakeholder dell'impresa; rispondere alle aspettative legittime degli azionisti; evitare qualsiasi tipo di operazione in pregiudizio dei creditori e degli altri stakeholder);

(iii) la tutela del capitale umano, ed in particolare centralità della persona e valorizzazione delle risorse umane;

(iv) i rapporti con l'esterno (rispetto dei clienti, rispetto dei fornitori, rispetto della collettività e interazione con la Pubblica Amministrazione ed Autorità garanti);

(v) la tutela dell'ambiente.

Il Codice Etico è disponibile sul sito internet della Società.

La controllata tedesca di KOS, Charleston, ha adottato un proprio **Codice di Condotta**, i cui contenuti sono allineati al Codice Etico del Gruppo in Italia. Il documento, infatti definisce i principi etici fondamentali — tra cui il rispetto delle leggi, l'integrità, la promozione delle pari opportunità e il rifiuto di ogni forma di discriminazione basata su sesso, età, religione o orientamento sessuale — che tutti i dipendenti sono tenuti a conoscere e osservare. Il Codice costituisce parte integrante del contratto di lavoro ed è accompagnato da una formazione obbligatoria con cadenza biennale. Il documento è inoltre sempre disponibile per la consultazione sul sito web aziendale.

Il Codice Etico è pubblicato sia sul sito web dell'azienda che nell'intranet di Gruppo.

In coerenza con il proprio sistema di governance e controllo interno, il Gruppo ha adottato un insieme articolato di **policy** e procedure a supporto dei principali processi aziendali, con l'obiettivo di garantirne correttezza, trasparenza e uniformità applicativa. Tra queste rientrano, a titolo esemplificativo, le policy in materia di reclutamento e selezione del personale, formazione delle risorse, etc. Tali documenti definiscono principi, ruoli e responsabilità, assicurando un presidio strutturato delle attività aziendali. Le principali policy di Gruppo sono rese disponibili sul sito internet istituzionale. Tra queste, la **Policy Whistleblowing** riveste un ruolo centrale nel rafforzare la cultura dell'integrità e della responsabilità. La Policy disciplina le modalità di segnalazione di comportamenti, atti od omissioni che possano configurare violazioni del Codice Etico, del Modello 231, della

normativa vigente o di altre procedure interne. Le segnalazioni possono essere effettuate anche in forma anonima tramite canali dedicati, nel rispetto dei principi di riservatezza e di tutela del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione, in conformità alla normativa applicabile.

Sviluppo e promozione della cultura aziendale

In coerenza con il sistema di governance e con i principi espressi nel Codice Etico e nel Modello 231, il Gruppo promuove una cultura aziendale fondata su responsabilità, integrità, collaborazione rispettosa, efficienza e passione per il proprio lavoro.

Oltre alla pubblicazione e alla diffusione delle policy e delle procedure di Gruppo, KOS organizza periodicamente iniziative formative dedicate al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e ai principali presidi normativi, rivolte a tutto il personale. Specifici approfondimenti sono destinati alle figure apicali, quali destinatari primari della normativa, al fine di rafforzarne la consapevolezza e la responsabilità nel presidio dei rischi.

Meccanismi di identificazione e gestione dei comportamenti non conformi

A presidio dei principi aziendali e della conformità normativa, il Gruppo ha implementato un sistema strutturato di controlli e strumenti di segnalazione, che comprende:

- il sistema di Whistleblowing;
- le verifiche di Internal Audit in materia di compliance alle normative vigenti e alle policy aziendali, sulla base di una pianificazione approvata dal Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza, composto dal Responsabile Internal Audit e da due membri esterni al Consiglio di Amministrazione, vigila sull'effettiva applicazione del Codice Etico e del Modello 231, segnalando tempestivamente al CdA eventuali situazioni di non conformità. Nell'esercizio delle proprie funzioni si avvale dell'Internal Audit, che svolge controlli periodici anche sui processi sensibili ai reati previsti dal Modello 231, coinvolgendo sia le strutture operative sia le funzioni centrali e di holding.

In tale contesto si inserisce il canale di Whistleblowing, disciplinato da una specifica Policy di Gruppo (si veda quanto sopra riportato) aggiornata nel 2023 in recepimento del D.Lgs. 24/2023 (attuativo della Direttiva UE 2019/1937). Il sistema consente di segnalare, anche in forma anonima, violazioni o sospetti di violazione del Codice Etico, del Modello 231 o di altre disposizioni normative. La gestione delle segnalazioni è affidata a un Comitato Etico, composto dall'Internal Auditor e dal Responsabile Risorse Umane, che può coinvolgere ulteriori

funzioni aziendali per gli opportuni approfondimenti. Il sistema garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e la protezione da possibili ritorsioni.

Nella controllata tedesca Charleston, le segnalazioni sono gestite da un Comitato per la Conformità; è inoltre prevista la possibilità di rivolgersi direttamente a un'autorità esterna competente, in linea con la normativa locale.

Funzioni maggiormente esposte al rischio di corruzione

In relazione ai rischi di corruzione e concussione, le funzioni maggiormente esposte sono quelle ricoperte da soggetti in posizione apicale e dalle strutture coinvolte in attività di negoziazione e contrattazione, in particolare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione. Tali ambiti sono oggetto di specifici presidi e controlli nell'ambito del Modello 231 e delle procedure interne.

4.2 ESRS G1 Condotta delle imprese



4.2.1 Strategia

4.2.1.1 Impatti, rischi e opportunità rilevanti legati alla condotta aziendale

Per il Gruppo, il processo di identificazione e valutazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità (IRO) rilevanti legati alla governance è stato condotto nell'ambito dell'analisi di Doppia Rilevanza come descritto nel capitolo 1.4 *Descrizione dei processi per identificare e valutare gli IRO (IRO-1), la loro interazione con la strategia e il modello di business (SBM-3)) e i relativi obblighi di informativa inclusi nella presente Rendicontazione di Sostenibilità (IRO-2).*

La valutazione degli IRO nell'ambito della condotta aziendale ha messo in luce per il Gruppo due impatti e due rischi rilevanti, riassunti nella tabella sottostante.

Topic ESRS	Impatto/rischio	IRO	Impatto sulla catena del valore
ESRS G1 Condotta delle imprese	Comportamenti non etici nello svolgimento delle attività all'interno del luogo di lavoro, come la mancata tutela degli utenti della piattaforma di whistleblowing, che possono comportare violazioni del codice etico	Impatto Negativo Potenziale	Operazioni proprie
	Danno agli stakeholder derivante dalla presenza di una governance inadeguata e di presidi insufficienti per la tutela dello svolgimento delle attività in contrasto con le normative anticorruzione	Impatto Negativo Potenziale	A monte Operazioni proprie
	Possibilità che la struttura organizzativa non sia concepita in modo tale da prevenire eventuali responsabilità penali e non agisca efficacemente sulla prevenzione del compimento dei reati presupposti	Rischio breve periodo	Operazioni proprie
	Possibilità che il personale dipendente perpetri una frode a vantaggio o ai danni dell'azienda, determinando profitti illeciti, danni, perdite economiche alla stessa ed esponendola conseguentemente anche ad azioni legali e a cattiva pubblicità	Rischio breve periodo	Operazioni proprie

Dall'analisi di Doppia Rilevanza sono emersi come particolarmente significativi due impatti negativi potenziali connessi alla condotta aziendale. Il primo riguarda i comportamenti non etici nello svolgimento delle attività lavorative, inclusa la mancata tutela degli utilizzatori dei canali di whistleblowing, che potrebbero determinare violazioni del Codice Etico e compromettere un ambiente di lavoro sicuro, equo e rispettoso. Il secondo impatto potenziale attiene al danno agli stakeholder derivante da una governance inadeguata e da presidi insufficienti, con particolare riferimento al rischio di mancato rispetto delle normative in materia di anticorruzione e di non corretta conduzione delle attività aziendali. In risposta a tali impatti, il Gruppo ha adottato un approccio strutturato e preventivo, attuando una serie di processi, strumenti e iniziative finalizzati a contenere il rischio di comportamenti non etici e a rafforzare i presidi di governance e controllo. In particolare, il Gruppo ha definito un Codice Etico, ha implementato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ha approvato policy e procedure dedicate ai processi più sensibili e ha attivato canali di segnalazione (whistleblowing), anche in forma anonima, garantendo adeguate tutele ai segnalanti. Tali presidi sono inoltre supportati da attività di formazione e sensibilizzazione sui temi dell'etica, della legalità e della compliance. Attraverso l'insieme coordinato di questi strumenti, il Gruppo mira a prevenire e mitigare i rischi identificati, tutelare gli stakeholder e assicurare una gestione delle attività improntata a trasparenza, integrità e piena conformità normativa, in coerenza con i requisiti dell'ESRS G1 – Condotta delle imprese.

Infine, si ricorda che nel 2024 era stato individuato un potenziale impatto connesso al ritardo o al mancato pagamento dei fornitori. Tale impatto, nel periodo di riferimento, non è più risultato materiale, in quanto il Gruppo opera in linea con le prassi di mercato e non sono emerse criticità significative né scostamenti rispetto alle tempistiche di pagamento concordate.

Dall'analisi di Doppia Rilevanza sono risultati rilevanti due rischi, uno riguarda il "Rischio legato al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo" e l'altro il "Rischio di atti illeciti da parte del personale". Nel 2024 non erano emersi rischi rilevanti per il topic G1-Condotta delle imprese.

4.2.1.2 ESRS 2 GOV-1 - Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo

Il Consiglio di Amministrazione di KOS S.p.A. è responsabile della definizione e del presidio del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, in conformità alle normative applicabili e alle best practice di riferimento. In tale ambito, il CdA svolge un ruolo centrale anche nell'indirizzo e nella supervisione delle strategie di sostenibilità, assicurando l'integrazione dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG) nei processi decisionali e nella gestione aziendale.

In linea con quanto previsto dall'ESRS 2 GOV-1, il Consiglio di Amministrazione approva le politiche di sostenibilità, definisce gli obiettivi strategici e valuta periodicamente rischi e opportunità connessi ai temi ESG, monitorandone l'evoluzione e il relativo impatto sul modello di business. Inoltre, nell'esercizio delle proprie funzioni, il Consiglio si avvale del supporto del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e delle funzioni aziendali competenti, vigilando sull'efficace attuazione delle strategie e dei piani definiti e sul grado di integrazione dei fattori ESG nei processi di gestione dei rischi, pianificazione e controllo.

La Direzione Aziendale è responsabile dell'implementazione operativa delle linee guida strategiche, coordinando le funzioni coinvolte nei progetti di sostenibilità e garantendo che gli obiettivi ESG siano integrati nelle attività quotidiane. Le funzioni di controllo interno contribuiscono, inoltre, a verificare l'adeguatezza dei presidi di governance e l'affidabilità delle informazioni non finanziarie.

Nel loro complesso, gli organi di amministrazione, direzione e controllo assicurano un presidio strutturato e continuo dei temi di sostenibilità, promuovendo un modello di gestione orientato alla creazione di valore nel lungo periodo e alla trasparenza nei confronti degli stakeholder.

ESRS G1 Condotta delle imprese

4.2.2 Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

4.2.2.1 G1-3 Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva

Il Gruppo si impegna a prevenire e contrastare qualsiasi forma di concussione, corruzione o estorsione. Le società del Gruppo KOS non possono, né direttamente né indirettamente, offrire, promettere o concedere denaro o altri vantaggi indebiti, né richiederli, a o da Pubblici Ufficiali, fornitori, clienti, concorrenti o altre terze parti con finalità corruttive.

Come illustrato nel paragrafo “4.1 Politiche”, a cui si rinvia per ulteriori dettagli, il Gruppo ha adottato un sistema strutturato di prevenzione che comprende:

- il Codice Etico e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- la nomina di un Organismo di Vigilanza, incaricato di monitorare l'efficace attuazione del Modello e di garantirne l'aggiornamento;
- un canale di Whistleblowing, che consente di segnalare anche in forma anonima eventuali violazioni del Codice Etico o del Modello 231.

In coerenza con tale impianto di governance e controllo, la formazione rappresenta uno strumento fondamentale di prevenzione del rischio corruttivo e di diffusione della cultura dell'integrità. KOS Italia eroga specifici training al momento dell'assunzione e in occasione di aggiornamenti normativi rilevanti, assicurando la conoscenza dei presidi anticorruzione e delle responsabilità individuali.

Nel 2025 sono stati realizzati:

- un corso di aggiornamento sul Nuovo Codice Etico (in presenza e da remoto), della durata di circa 30 minuti, con 82 partecipanti (di cui 13 dirigenti e 69 altri lavoratori);
- un corso base sul D.Lgs. 231/01 in modalità e-learning, della durata di circa 1 ora, con 3 partecipanti.

Per quanto riguarda le figure apicali di KOS Italia (tra cui Amministratore Delegato, Presidenti, Direttori Generali, Coordinatori Regionali e Direzioni mediche centrali), sono state previste comunicazioni informative e momenti formativi specifici in relazione alle politiche e procedure anticorruzione, in funzione del loro ruolo e livello di coinvolgimento. L'Amministratore Delegato di KOS S.p.A. e i membri dei Consigli di Amministrazione delle società operative hanno inoltre ricevuto formazione in materia di anticorruzione nel corso del 2025.

Anche il Gruppo Charleston promuove annualmente la formazione sul Codice di Condotta, sia tramite comunicazioni informative ai dipendenti (durata stimata di circa 30 minuti), sia attraverso corsi online della durata di circa un'ora, per un totale di 387 partecipanti, rafforzando così la diffusione dei principi etici a livello internazionale.

Gli organismi di vigilanza i) sono indipendenti dal management, ii) sono composti dal responsabile della funzione *Internal Audit* e da uno/due altri membri esterni al Consiglio di Amministrazione, iii) si avvalgono della funzione *Internal Audit* per le verifiche. Tra le missioni di *audit*, è periodicamente prevista anche quella focalizzata specificamente sui reati di corruzione.

In caso di accertamento di violazioni, la funzione *Internal Audit* emette prontamente un report indirizzato al Presidente del Consiglio di Amministrazione,

all'Amministratore Delegato, al Presidente del Collegio Sindacale, al Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, all'Organismo di Vigilanza ed al CFO. Gli organi di gestione e controllo si riuniscono e prendono prontamente i provvedimenti necessari, in funzione della fattispecie del caso in esame.

Comunicazione e diffusione delle Politiche per la prevenzione di corruzione e concussione

Le norme anticorruzione, contenute nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, sono pubblicate sul sito internet aziendale ed il loro rispetto è richiesto a tutti gli amministratori, dipendenti e fornitori del Gruppo.

Inoltre, per assicurare la massima diffusione e comprensione di tali norme di comportamento all'interno dell'organizzazione, il Gruppo oltre alla pubblicazione del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, organizza sessioni di formazione.

ESRS G1 Condotta delle imprese

4.2.3 Metriche e obiettivi

KOS all'interno del proprio piano ESG, ha definito un obiettivo finalizzato a garantire che l'organizzazione agisca nel pieno rispetto della normativa applicabile e del proprio Codice Etico.

Il target riguarda la percentuale di strutture e funzioni centrali sottoposte annualmente ad audit amministrativi e di gestione con esito positivo o con follow-up positivo a seguito di azioni correttive. In presenza di non conformità, il follow-up positivo viene considerato solo dopo la verifica dell'attuazione tempestiva delle azioni correttive richieste. La misurazione garantisce il monitoraggio continuo della conformità e l'efficace gestione delle eventuali criticità nei processi interni.

Standard ESRS	Indicatori di performance chiave	Target 2025	2025	Piano ESG 2026-2029	
ESRS G1 Condotta delle imprese	KPI 10				
	Audit amministrativi e gestionali interni:	Italia 2025: 90%	Italia 2025: 96,1%	Italia 2026: 90%	Germania 2026: 85%
	% di strutture controllate annualmente con esito positivo o follow-up positivo	Germania 2025: 80%	Germania 2025: 82,4%	2027: 90%	2027: 90%
				2028: 90%	2028: 90%
				2029: 90%	2029: 90%

4.2.3.1 G1-4 Casi accertati di corruzione attiva o passiva

KOS ha pianificato una serie di piani d'azione e allocato relative risorse per gestire i potenziali impatti legati all'area governance, come di seguito descritto:

- Piano di audit annuale: questo piano viene definito su base annuale (con monitoraggio continuo), con l'obiettivo di monitorare e migliorare i processi aziendali operativi. L'azione copre i principali processi operativi aziendali, garantendo la compliance e il miglioramento continuo nelle diverse aree gestionali.
- Per l'implementazione del piano di audit annuale, KOS destina risorse umane ed economiche dedicate al monitoraggio e alla gestione della conformità. Per l'Organismo di Vigilanza viene deliberato dal CdA un budget pari a 20.000 euro e non si prevedono variazioni sostanziali rispetto alle risorse attualmente assegnate.
- Flussi agli Organi di Controllo: i risultati degli audit vengono condivisi con gli organi di Controllo, permettendo un monitoraggio efficace. Il processo prevede la raccolta e la trasmissione dei flussi continuativi (quali i verbali delle verifiche interne e quelli delle ispezioni degli enti esterni) e dati su base annuale, consolidando le informazioni rilevanti per la supervisione della governance aziendale.

DP 24: CASI DI CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA - CONDANNE E AMMENZE INFLITTE - KOS ITALIA			
Numero di casi	Unità di misura	2025	2024
(a) Numero di condanne per violazioni delle leggi contro la corruzione attiva e passiva	n.	0	0
(a) Importo delle ammende inflitte per violazioni delle leggi contro la corruzione attiva e passiva	€	0	0

DP 24: CASI DI CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA - CONDANNE E AMMENZE INFLITTE - CHARLESTON			
Numero di casi	Unità di misura	2025	2024
(a) Numero di condanne per violazioni delle leggi contro la corruzione attiva e passiva	n.	0	0
(a) Importo delle ammende inflitte per violazioni delle leggi contro la corruzione attiva e passiva	€	0	0

Non si sono verificate violazioni delle leggi contro la corruzione attiva e passiva né in KOS Italia né nel Gruppo Charleston.

Non vi sono state inoltre indagini da parte di autorità pubbliche che abbiano determinato esposizioni rilevanti per il Gruppo.

4.3

Informazioni aggiuntive specifiche per l'organizzazione



Dall'analisi di Doppia Rilevanza sono emersi impatti e rischi specifici risultati rilevanti per il Business di KOS che non sono coperti con sufficiente granularità da ESRS tematici (c.d. “*Entity specific*”). Con riferimento a questi temi, si riportano di seguito le Politiche, Azioni e Obiettivi.

4.3.1 Contributo al territorio e alla comunità locale

Dall'analisi di Doppia rilevanza è emerso che le attività svolte da KOS sul territorio e con le comunità locali possono avere un impatto positivo rilevante, derivante dalla presenza di un presidio assistenziale, dall'erogazione di servizi di pubblica utilità, nonché dalla creazione di occupazione e lavoro per fornitori locali.

Di seguito sono riportate le informazioni generali relative al “*Contributo al territorio e alla comunità locale*”, compresi i riferimenti alle sezioni del Rendiconto di Sostenibilità in cui tali informazioni sono già state fornite.

ESRS 2 - INFORMAZIONI GENERALI	
ESRS 2 - GOV-1	Per il <i>Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo</i> si veda sezione ESRS 2 - GOV-1
ESRS 2 - GOV-2	Per le <i>Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate</i> si veda sezione ESRS 2 - GOV-2
ESRS 2 - GOV-3	Per <i>Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione</i> si veda sezione ESRS 2 - GOV-3
ESRS 2 - GOV-4	Per la <i>Dichiarazione sul dovere di diligenza</i> si veda sezione ESRS 2 - GOV-4
ESRS 2 - GOV-5	Per la <i>Gestione del rischio e controlli interni sulla Rendicontazione di sostenibilità</i> si veda sezione ESRS 2 - GOV-5
ESRS 2 - SBM-1	Per <i>Strategia, modello aziendale e catena del valore</i> si veda sezione ESRS 2 - SBM-1
ESRS 2 - SBM-2	Per <i>Interessi e opinioni dei portatori di interessi</i> si veda sezione ESRS 2 - SBM-2
ESRS 2 - SBM-3	Per <i>Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale</i> si veda sezione ESRS 2 - SBM-3
ESRS 2 - IRO-1	Per <i>Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti</i> ESRS 2 - IRO-1

KOS si pone l'obiettivo di aumentare il proprio impatto positivo sul territorio attraverso attività di sensibilizzazione ai temi della prevenzione e cura e a ogni forma di collaborazione con le associazioni e i soggetti istituzionali, che determinino il coinvolgimento della popolazione locale, attorno a temi o attività in linea con i valori di KOS.

Non vi sono specifiche *policy* in merito al contributo al territorio e alla comunità locale in quanto è un tema trasversale gestito in modo consolidato e strutturato nel tempo, generando un rapporto la fiducia e incrementando la credibilità di KOS verso i pazienti, i dipendenti, i fornitori e tutti gli altri *stakeholder*.

In termini di azioni, KOS svolge sul territorio, sia in Italia che in Germania, iniziative di sensibilizzazione, orientamento e formazione sui temi della riabilitazione, della terza età e dell'assistenza agli anziani, sulla salute e sulla prevenzione anche in collaborazione con associazioni e con il mondo del volontariato locale. Nel corso del 2025 le strutture di KOS, in tutte le aree cliniche, si sono attivate nell'organizzazione di iniziative di sensibilizzazione e radicamento territoriale, generando un impatto positivo sulle comunità e favorendo lo sviluppo di legami con le stesse.

L'attività in tal senso è cresciuta nel corso del tempo e l'estensione di tali iniziative fa parte degli obiettivi ESG. In particolare, KOS intende realizzare ogni anno almeno un'iniziativa nel 75% delle proprie strutture, in linea con quanto realizzato nel 2025.

Standard ESRS	Indicatori di performance chiave	Target 2025	2025	Piano ESG 2026-2029	
Entity Specific	KPI 5			Italia	Germania
	Strutture coinvolte in progetti di	Italia	Italia	2026: 75%	2026: 75%
	sostenibilità sul territorio	2025: 70%	2025: 84,5%	2027: 75%	2027: 75%
	(es. educative, sportive, di	Germania	Germania	2028: 75%	2028: 75%
	solidarietà, sanitarie): % di strutture coinvolte	2025: 70%	2025: 77,6%	2029: 75%	2029: 75%

Per ulteriori dettagli sui KPI si faccia riferimento al Piano di Sostenibilità nel capitolo *1.3.1 SBM-1 Strategia, modello aziendale e catena del valore*.

Giuseppe Vailati Venturi
Amministratore Delegato

Allegati

ALLEGATO 1 - IRO-2 – Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa

OBBLIGHI DI INFORMATIVA		PARAGRAFO
ESRS 2 INFORMAZIONI GENERALI		
BP-1	Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità	1.1.1 BP-1 Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità
BP-2	Informativa in relazione a circostanze specifiche	1.1.2 BP-2 Informativa in relazione a circostanze specifiche
GOV-1	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	1.2.1 GOV-1 Il ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo
GOV-2	Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate	1.2.2 GOV-2 Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate
GOV-3	Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	1.2.3 GOV-3 Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione
GOV-4	Dichiarazione sul dovere di diligenza	1.2.4 GOV-4 Dichiarazione sul dovere di diligenza
GOV-5	Gestione del rischio e controlli interni sulla Rendicontazione di sostenibilità	1.2.5 GOV-5 Il sistema di controllo interno sulla Rendicontazione di Sostenibilità
SBM-1	Strategia, modello aziendale e catena del valore	1.3.1 SBM-1 Strategia, modello aziendale e catena del valore
SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori di interessi	1.3.2 SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori di interessi
SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	1.4 Descrizione dei processi per identificare e valutare gli IRO (IRO-1), la loro interazione con la strategia e il modello di business (SBM-3)) e i relativi obblighi di informativa inclusi nella presente Rendicontazione di Sostenibilità (IRO-2)
IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	1.4 Descrizione dei processi per identificare e valutare gli IRO (IRO-1), la loro interazione con la strategia e il modello di business (SBM-3)) e i relativi obblighi di informativa inclusi nella presente Rendicontazione di Sostenibilità (IRO-2)
IRO-2	Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa	IRO-2 Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa
ESRS E1 CAMBIAMENTI CLIMATICI		
Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 GOV-3	Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	1.2.3 GOV-3 Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione
E1-1	Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici	2.2.1.1 E1-1 Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici

OBBLIGHI DI INFORMATIVA		PARAGRAFO
Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	2.2.1.3 SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale
Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima	1.4 Descrizione dei processi per identificare e valutare gli IRO (IRO-1), la loro interazione con la strategia e il modello di business (SBM-3)) e i relativi obblighi di informativa inclusi nella presente Rendicontazione di Sostenibilità (IRO-2)
E1-2	Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	2.1 Politiche
E1-3	Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici	2.2.2.1 E1-3 Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici
E1-4	Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento degli stessi	2.2.3.1 E1-4 Obiettivi relativi ai cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi
E1-5	Consumo di energia e mix energetico	2.2.3.2 E1-5 Consumo di energia e mix energetico
E1-6	Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES	2.2.3.3 E1-6 Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES
ESRS E2 INQUINAMENTO		
Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati all'inquinamento	ALLEGATO 2 - Informativa sulle tematiche ambientali non rilevanti ESRS E2, E3, E4, E5
ESRS E3 ACQUE E RISORSE MARINE		
Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati alle acque e alle risorse marine	ALLEGATO 2 - Informativa sulle tematiche ambientali non rilevanti ESRS E2, E3, E4, E5
ESRS E4 BIODIVERSITÀ ED ECOSISTEMI		
Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi alla biodiversità e agli ecosistemi	ALLEGATO 2 - Informativa sulle tematiche ambientali non rilevanti ESRS E2, E3, E4, E5
ESRS E5 USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE		
Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare	ALLEGATO 2 - Informativa sulle tematiche ambientali non rilevanti ESRS E2, E3, E4, E5
ESRS S1 FORZA LAVORO PROPRIA		
Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	3.2.1.1 SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori d'interessi
Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	3.2.1.2 Impatti, rischi e opportunità rilevanti alla forza lavoro propria
S1-1	Politiche relative alla forza lavoro propria	3.1 Politiche

OBBLIGHI DI INFORMATIVA		PARAGRAFO
S1-2	Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti	3.2.2.1 S1-2 Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti
S1-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni	3.2.2.2 S1-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni
S1-4	Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni	3.2.2.3 S1-4 Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni
S1-5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	3.2.3.1 S1-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti
S1-6	Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	3.2.3.2 S1-6 Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa
S1-8	Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	3.2.3.3 S1-8 Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale
S1-9	Metriche della diversità	3.2.3.4 S1-9 Metriche della diversità
S1-10	Salari adeguati	3.2.3.5 S1-10 Salari adeguati
S1-14	Metriche di salute e sicurezza	3.2.3.6 S1-14 Metriche di salute e sicurezza
S1-16	Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)	3.2.3.7 S1-16 Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)
S1-17	Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani	3.2.3.8 S1-17 Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani
ESRS S4 CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI		
Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	3.3.1.1 ESRS 2 SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori d'interessi
Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	3.3.1.2 ESRS 2 SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale
S4-1	Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali	3.1 Politiche
S4-2	Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti	3.3.2.1 S4-2 Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti
S4-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni	3.3.2.2 S4-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni
S4-4	Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni	3.3.2.3 S4-4 Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni

OBBLIGHI DI INFORMATIVA		PARAGRAFO
S4-5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	3.3.3.1 S4-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti
ESRS G1 CONDOTTA DELLE IMPRESE		
Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 GOV-1	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	4.2.1.2 ESRS 2 GOV-1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo
Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	1.4 Descrizione dei processi per identificare e valutare gli IRO (IRO-1), la loro interazione con la strategia e il modello di business (SBM-3) e i relativi obblighi di informativa inclusi nella presente Rendicontazione di Sostenibilità (IRO-2)
G1-1	Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese	4.1 Politiche
G1-3	Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	4.2.2.1 G1-3 Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva
G1-4	Casi accertati di corruzione attiva o passiva	4.2.3.1 G1-4 Casi accertati di corruzione attiva o passiva

Di seguito è riportata la tabella di tutti i dati che derivano da altre normative UE come elencato nell'Appendice B dell'ESRS, indicando dove possono essere trovati nel Bilancio di Sostenibilità e inclusi quelli che l'impresa ha valutato come non materiali, nel qual caso è stato indicato "Non materiale" nella tabella in conformità con l'ESRS 1 paragrafo 35.

OBBLIGO DI INFORMATIVA	DATA POINT	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO SFDR	RIFERIMENTO TERZO PILASTRO	RIFERIMENTO REGOLAMENTO SUGLI INDICI DI RIFERIMENTO	RIFERIMENTO NORMATIVA DELL'UE SUL CLIMA	PARAGRAFO/NOTE
ESRS 2 GOV-1	21 (d)	Diversità di genere nel consiglio	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 13		Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		1.2.1 GOV-1 Il ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo
ESRS 2 GOV-1	21 (e)	Percentuale di membri indipendenti del consiglio di amministrazione			Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		1.2.1 GOV-1 Il ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo
ESRS 2 GOV-4	30	Dichiarazione sul dovere di diligenza	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 10		Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		1.2.4 GOV-4 Dichiarazione sul dovere di diligenza
ESRS 2 SBM-1	40 (d) i	collegate ad attività nel settore dei combustibili fossili	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 4	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013;			

OBLIGO DI INFORMATIVA	DATA POINT	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO SFDR	RIFERIMENTO TERZO PILASTRO	RIFERIMENTO REGOLAMENTO SUGLI INDICI DI RIFERIMENTO	RIFERIMENTO NORMATIVA DELL'UE SUL CLIMA	PARAGRAFO/NOTE
regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, tabella 1 - Informazioni qualitative sul rischio ambientale e tabella 2 - Informazioni qualitative sul rischio sociale			Non applicabile				
ESRS 2 SBM-1	40 (d) ii	Coinvolgimento in attività collegate alla produzione di sostanze chimiche	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 9		Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		Non applicabile
ESRS 2 SBM-1	40 (d) iii	Partecipazione ad attività connesse ad armi controverse	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 14		Articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818(7) e allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816		Non applicabile
ESRS 2 SBM-1	40 (d) iv	Coinvolgimento in attività collegate alla coltivazione e alla produzione di tabacco			Articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818 e allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816		Non applicabile
ESRS E1-1	14	Piano di transizione per conseguire la neutralità climatica entro il 2050				Articolo 2, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2021/1119	2.2.1.1. E1-1 Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E1-1	16 (g)	Imprese escluse dagli indici di riferimento allineati con l'accordo di Parigi		Articolo 449 bis			
del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 1: Portafoglio bancario - Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: Qualità creditizia delle esposizioni per settore, emissioni e durata residua	Articolo 12, paragrafo 1, lettere a d) a g), e paragrafo 2, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		Non applicabile				

OBLIGO DI INFORMATIVA	DATA POINT	DESCRIZIONE	REFERIMENTO SFDR	REFERIMENTO TERZO PILASTRO	REFERIMENTO REGOLAMENTO SUGLI INDICI DI RIFERIMENTO	REFERIMENTO NORMATIVA DELL'UE SUL CLIMA	PARAGRAFO/NOTE
ESRS E1-4	34	Obiettivi di riduzione delle emissioni di GES	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 4	Articolo 449 bis			
del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 3: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: metriche di allineamento	Articolo 6 del regolamento delegato (UE) 2020/1818		Non applicabile				
ESRS E1-5	38	Consumo di energia da combustibili fossili disaggregato per fonte (solo settori ad alto impatto climatico)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 5 e allegato I, tabella 2, indicatore n. 5				Non applicabile
ESRS E1-5	37	Consumo di energia e mix energetico	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 5				2.2.3.2 E1-5 Consumo di energia e mix energetico
ESRS E1-5	40-43	Intensità energetica associata con attività in settori ad alto impatto climatico	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 6				Non applicabile
ESRS E1-6	44	Emissioni lorde di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES	Allegato I, tabella 1, indicatori nn. 1 e 2	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 1: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: Qualità creditizia delle esposizioni per settore, emissioni e durata residua	Articolo 5, paragrafo 1, articolo 6 e articolo 8, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		2.2.3.3 E1-6 Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES
ESRS E1-6	53-55	Intensità delle emissioni lorde di GES	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 3	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 3: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: metriche di allineamento	Articolo 8, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		2.2.3.3 E1-6 Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES

OBLIGO DI INFORMATIVA	DATA POINT	DESCRIZIONE	REFERIMENTO SFDR	REFERIMENTO TERZO PILASTRO	REFERIMENTO REGOLAMENTO SUGLI INDICI DI RIFERIMENTO	REFERIMENTO NORMATIVA DELL'UE SUL CLIMA	PARAGRAFO/NOTE
ESRS E1-7	56	Assorbimenti di GES e crediti di carbonio				Articolo 2, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2021/1119	Non applicabile
ESRS E1-9	66	Esposizione del portafoglio dell'indice di riferimento verso rischi fisici legati al clima			Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1818 e allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816		Phase-in
ESRS E1-9	66 (a); 66 (c)	Disaggregazione degli importi monetari per rischio fisico acuto e cronico					
Posizione delle attività significative a rischio fisico rilevante		Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; punti 46 e 47 del regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione; modello 5: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio fisico connesso ai cambiamenti climatici: esposizioni soggette al rischio fisico			Phase-in		
ESRS E1-9	67 (c)	Ripartizione del valore contabile dei suoi attivi immobiliari per classi di efficienza energetica		Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; punto 34 del regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione; Modello 2: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: prestiti garantiti da beni immobili – Efficienza energetica delle garanzie reali			Phase-in
ESRS E1-9	69	Grado di esposizione del portafoglio a opportunità legate al clima			Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1818		Phase-in

OBLIGO DI INFORMATIVA	DATA POINT	DESCRIZIONE	REFERIMENTO SFDR	REFERIMENTO TERZO PILASTRO	REFERIMENTO REGOLAMENTO SUGLI INDICI DI RIFERIMENTO	REFERIMENTO NORMATIVA DELL'UE SUL CLIMA	PAGAGRAFO/NOTE
ESRS E2-4	28	Quantità di ciascun inquinante che figura nell'allegato II del regolamento E-PRTR (registro europeo delle emissioni e dei trasferimenti di sostanze inquinanti) emesso nell'aria, nell'acqua e nel suolo	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 8; allegato I, tabella 2, indicatore n. 2; allegato 1, tabella 2, indicatore n. 1; allegato I, tabella 2, indicatore n. 3				Non rilevante
ESRS E3-1	9	Acque e risorse marine	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 7				Non rilevante
ESRS E3-1	13	Politica dedicata	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 8				Non rilevante
ESRS E3-1	14	Sostenibilità degli oceani e dei mari	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 12				Non rilevante
ESRS E3-4	28 (c)	Totale dell'acqua riciclata e riutilizzata	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 6.2				Non rilevante
ESRS E3-4	29	Consumo idrico totale in m3 rispetto ai ricavi netti da operazioni proprie	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 6.1				Non rilevante
ESRS 2- SBM-3 - E4	16 (a) i		Allegato I, tabella 1, indicatore n. 7				Non rilevante
ESRS 2- SBM-3 - E4	16 (b)		Allegato I, tabella 2, indicatore n. 10				Non rilevante
ESRS 2- SBM-3 - E4	16 (c)		Allegato I, tabella 2, indicatore n. 14				Non rilevante
ESRS E4-2	24 (b)	Politiche o pratiche agricole/di utilizzo del suolo sostenibili	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 11				Non rilevante
ESRS E4-2	24 (c)	Pratiche o politiche di utilizzo del mare/degli oceani sostenibili	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 12				Non rilevante
ESRS E4-2	24 (d)	Politiche volte ad affrontare la deforestazione	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 15				Non rilevante
ESRS E5-5	37 (d)	Rifiuti non riciclati	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 13				Non rilevante
ESRS E5-5	39	Rifiuti pericolosi e rifiuti radioattivi	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 9				Non rilevante
ESRS 2- SBM3 - S1	14 (f)	Rischio di lavoro forzato	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 13				Non rilevante
ESRS 2- SBM3 - S1	14 (g)	Rischio di lavoro minorile	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 12				Non rilevante
ESRS S1-1	20	Impegni politici in materia di diritti umani	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11				3.1 Politiche

OBLIGO DI INFORMATIVA	DATA POINT	DESCRIZIONE	REFERIMENTO SFDR	REFERIMENTO TERZO PILASIRO	REFERIMENTO REGOLAMENTO SUGLI INDICI DI RIFERIMENTO	REFERIMENTO NORMATIVA DELL'UE SUL CLIMA	PARAGRAFO/NOTE
ESRS S1-1	21	Politiche in materia di dovuta diligenza sulle questioni oggetto delle convenzioni fondamentali da 1 a 8 dell'Organizzazione internazionale del lavoro			Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		3.1 Politiche
ESRS S1-1	22	Procedure e misure per prevenire la tratta di esseri umani	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 11				3.1 Politiche
ESRS S1-1	23	Politica di prevenzione o sistema di gestione degli infortuni sul lavoro	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 1				3.1 Politiche
ESRS S1-3	32 (c)	Meccanismi di trattamento dei reclami/delle denunce	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 5				3.2.2.2 S1-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni
ESRS S1-14	88 (b) e (c)	Numero di decessi e numero e tasso di infortuni connessi al lavoro	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 2		Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		3.2.3.6 S1-14 Metriche di salute e sicurezza
ESRS S1-14	88 (e)	Numero di giornate perse a causa di ferite, infortuni, incidenti mortali o malattie	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 3				Phase-in
ESRS S1-16	97 (a)	Divario retributivo di genere non corretto	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 12		Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		3.2.3.7 S1-16 Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)
ESRS S1-16	97 (b)	Eccesso di divario retributivo a favore dell'amministratore delegato	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 8				3.2.3.7 S1-16 Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)
ESRS S1-17	103 (a)	Incidenti legati alla discriminazione	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 7				3.2.3.8 S1-17 Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani
ESRS S1-17	104 (a)	Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e OCSE	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10 e allegato I, tabella 3, indicatore n. 14		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		3.2.3.8 S1-17 Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani
ESRS 2- SBM3 - S2	11 (b)	Grave rischio di lavoro minorile o di lavoro forzato nella catena del lavoro	Allegato I, tabella 3, indicatori nn. 12 e 13				Non rilevante

OBLIGO DI INFORMATIVA	DATA POINT	DESCRIZIONE	REFERIMENTO SFDR	REFERIMENTO TERZO PILASTRO	REFERIMENTO REGOLAMENTO SUGLI INDICI DI RIFERIMENTO	REFERIMENTO NORMATIVA DELL'UE SUL CLIMA	PAGAGRAFO/NOTE
ESRS S2-1	17	Impegni politici in materia di diritti umani	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11				Non rilevante
ESRS S2-1	18	Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore	Allegato I, tabella 3, indicatori nn. 11 e 4				Non rilevante
ESRS S2-1	19	Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		Non rilevante
ESRS S2-1	19	Politiche in materia di dovuta diligenza sulle questioni oggetto delle convenzioni fondamentali da 1 a 8 dell'Organizzazione internazionale del lavoro			Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		Non rilevante
ESRS S2-4	36	Problemi e incidenti in materia di diritti umani nella sua catena del valore a monte e a valle	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 14				Non rilevante
ESRS S3-1	16	Impegni politici in materia di diritti umani	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11				Non rilevante
ESRS S3-1	17	Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, dei principi dell'OIL o delle linee guida dell'OCSE	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		Non rilevante
ESRS S3-4	36	Problemi e incidenti in materia di diritti umani	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 14				Non rilevante
ESRS S4-1	16	Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11				3.1 Politiche
ESRS S4-1	17	Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		3.1 Politiche

OBLIGO DI INFORMATIVA	DATA POINT	DESCRIZIONE	REFERIMENTO SFDR	REFERIMENTO TERZO PILASIRO	REFERIMENTO REGOLAMENTO SUGLI INDICI DI REFERIMENTO	REFERIMENTO NORMATIVA DELL'UE SUL CLIMA	PARAGRAFO/NOTE
ESRS S4-4	35	Problemi e incidenti in materia di diritti umani	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 14				3.3.2.3 S4-4 Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni
ESRS G1-1	10 (b)	Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 15				4.1 Politiche
ESRS G1-1	10 (d)	Protezione degli informatori	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 6				Non applicabile
ESRS G1-4	24 (a)	Ammende inflitte per violazioni delle leggi contro la corruzione attiva e passiva	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 17				4.2.3.1 G1-4 Casi accertati di corruzione attiva o passiva
ESRS G1-4	24 (b)	Norme di lotta alla corruzione attiva e passiva	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 16		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816		4.2.3.1 G1-4 Casi accertati di corruzione attiva o passiva

In base alle tematiche materiali di sostenibilità identificate tramite il concetto di Doppia Rilevanza, vengono determinati gli obblighi di informativa applicabili e i relativi punti di riferimento (Data Points), seguendo le indicazioni fornite dal documento EFRAG Q&A ID 177, intitolato “*Mapping of Sustainability Matters to Topical Disclosures*”. Questo documento facilita la connessione tra gli impatti materiali, i rischi e le opportunità, e i *Disclosure Requirements* (DR) e i Data Points (DP) ad essi associati.

ALLEGATO 2 - Informativa sulle tematiche ambientali non rilevanti ESRS E2, E3, E4, E5

Nell'ambito dell'analisi di Doppia Rilevanza, il Gruppo KOS ha vagliato anche le tematiche dell'inquinamento, delle risorse idriche e della biodiversità.

Sebbene tali temi non siano stati ritenuti rilevanti, permane l'obbligo di rendicontare gli obblighi informativi previsti dallo Standard e di seguito presentati.

ESRS E2 Inquinamento

Nell'ambito dell'analisi di Doppia Rilevanza, KOS ha vagliato l'elenco delle questioni di sostenibilità contemplate negli ESRS tematici, tra cui anche il tema dell'inquinamento. Essendo KOS un Gruppo operante nel settore dei servizi sanitari e non impiegando sostanze inquinanti, sostanze preoccupanti o sostanze estremamente preoccupanti, ha identificato come non applicabile il presente tema. Non sono stati inoltre ricevute segnalazioni in merito a impatti potenziali o attuali lungo la catena del valore.

ESRS E3 Acque e risorse marine

Le attività del Gruppo comportano l'utilizzo della risorsa idrica prevalentemente per finalità civili e sanitarie. Pur in assenza di processi produttivi ad alta intensità idrica, il Gruppo è consapevole delle criticità globali connesse alla disponibilità e alla tutela delle risorse idriche e marine e, pertanto, monitora con attenzione i volumi di acqua prelevata e consumata.

Nell'ambito dell'Analisi di Doppia Rilevanza, è stato identificato un potenziale impatto e un potenziale rischio connessi all'utilizzo della risorsa idrica. Tali elementi sono stati sottoposti al processo di valutazione previsto dalla metodologia adottata dal Gruppo. In particolare, l'impatto è stato incluso anche nel questionario di consultazione degli stakeholder, al fine di integrare il punto di vista dei portatori di interesse esterni.

A seguito delle valutazioni effettuate, sia l'impatto sia il rischio sono risultati non materiali per l'esercizio 2025. Di conseguenza, il tema delle acque e delle risorse marine (ESRS E3) non è stato considerato rilevante ai fini della rendicontazione di sostenibilità del Gruppo.

ESRS E4 Biodiversità ed ecosistemi

Sebbene l'analisi di rilevanza non abbia evidenziato rischi o impatti materiali, KOS si impegna a proteggere gli habitat naturali e la biodiversità intorno ai propri siti, monitorando eventuali segnalazioni di potenziali impatti negativi lungo

tutta la catena del valore. Questo impegno si riflette anche nell'adozione di pratiche responsabili nella realizzazione di nuove strutture sanitarie, sempre nel rispetto delle normative vigenti. Tra le iniziative a conferma di questo impegno, KOS ha avviato il processo per ottenere la certificazione LEED su una struttura e sta valutando di applicare la stessa strategia a tutte le nuove realizzazioni, favorendo la tutela degli habitat e la minimizzazione dell'impatto ambientale.

ESRS E5 Uso delle risorse ed economia circolare

Nell'ambito dell'Analisi di Doppia Rilevanza condotta dal Gruppo, sono stati analizzati i potenziali impatti, rischi e opportunità connessi all'uso delle risorse e ai principi di economia circolare lungo l'intera catena del valore.

Considerata la natura delle attività del Gruppo, orientate all'erogazione di servizi sanitari e socio-sanitari e caratterizzate da un limitato impiego di materie prime e dall'assenza di processi produttivi industriali, non sono stati identificati impatti, rischi o opportunità che risultino materiali in relazione a questo ambito per l'esercizio 2025. In tale contesto rientra anche il tema della generazione di rifiuti pericolosi e non pericolosi, che è stato oggetto di specifica analisi nell'ambito della valutazione degli IRO.

La produzione di rifiuti del Gruppo è infatti principalmente connessa all'erogazione di servizi sanitari e assistenziali e non a cicli produttivi di tipo manifatturiero. Con riferimento ai dati 2024, i rifiuti pericolosi rappresentano una quota residuale della produzione complessiva, pari a circa il 2%, mentre la parte prevalente è costituita da rifiuti non pericolosi, per lo più assimilabili agli urbani o derivanti da attività amministrative e di supporto. I rifiuti pericolosi prodotti in Italia sono riconducibili principalmente a rifiuti sanitari a rischio infettivo (CER 18 01 03), sostanze chimiche pericolose (CER 18 01 06), apparecchiature fuori uso contenenti componenti pericolosi (CER 16 02 14) e medicinali citotossici e citostatici (CER 18 01 08). Tali tipologie derivano fisiologicamente dall'erogazione di prestazioni sanitarie e sono gestite nel pieno rispetto della normativa vigente, tramite operatori autorizzati e sistemi di tracciabilità che ne garantiscono il corretto smaltimento e la mitigazione dei potenziali rischi ambientali e sanitari. Per quanto riguarda la Germania, le tipologie di rifiuti prodotte risultano prevalentemente assimilate ai rifiuti urbani secondo la normativa locale e sono gestite attraverso i relativi circuiti pubblici di raccolta.

Si evidenzia inoltre che nel 2024 il Gruppo gestiva due strutture ospedaliere, tipologia che comporta fisiologicamente una maggiore produzione di rifiuti sanitari pericolosi; nel 2025 l'ospedale di Suzzara non fa più parte del perimetro di gestione del Gruppo, circostanza che determina un'ulteriore riduzione dell'incidenza dei rifiuti pericolosi sul totale dei rifiuti prodotti, rafforzando anche in prospettiva la valutazione di non materialità del tema.

Gli IRO individuati in fase preliminare sono stati sottoposti al processo di valutazione previsto dalla metodologia adottata dal Gruppo, tenendo conto dell'intensità e della probabilità degli impatti potenziali, nonché della rilevanza finanziaria dei rischi e delle opportunità. Alla luce della limitata incidenza quantitativa dei rifiuti pericolosi, della natura non industriale delle attività svolte, della gestione regolamentata e controllata dei flussi di smaltimento e dell'assenza di evidenze di impatti ambientali significativi o sistemici, nessun IRO è risultato superare le soglie di materialità definite.

Pur in assenza di IRO materiali, KOS promuove comportamenti orientati a un uso efficiente delle risorse, al contenimento degli sprechi e alla corretta gestione dei rifiuti, in linea con le normative vigenti e con i propri obiettivi di sostenibilità.

Relazione della società di revisione

al 31 dicembre 2025



Gruppo KOS

**Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità
al 31 dicembre 2025**

(con relativa relazione della società di revisione)

KPMG S.p.A.

1° aprile 2026



KPMG S.p.A.
Revisione e organizzazione contabile
Via Giovanni Battista Pirelli, 38
20124 MILANO MI
Telefono +39 02 6763.1
Email it-fmauditaly@kpmg.it
PEC kpmgspa@pec.kpmg.it

Relazione della società di revisione indipendente sulla Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità

Al Consiglio di Amministrazione di
KOS S.p.A.

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato (*“limited assurance engagement”*) della rendicontazione consolidata di sostenibilità predisposta a titolo volontario (la “Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità”) del Gruppo KOS (di seguito anche “il Gruppo”) relativa all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2025.

Responsabilità degli Amministratori per la Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità

Gli Amministratori di KOS S.p.A. (di seguito anche “la Società”) sono responsabili per la redazione della Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità in conformità agli “European Sustainability Reporting Standards” emessi dalla Commissione europea (“ESRS”) identificati dagli Amministratori stessi quali criteri di rendicontazione nel paragrafo “Informazioni generali” della Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità.

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

Gli Amministratori sono altresì responsabili per la definizione degli obiettivi del Gruppo KOS in relazione alla *performance* di sostenibilità, nonché per l’identificazione degli *stakeholder* e degli aspetti significativi da rendicontare.

Indipendenza della società di revisione e gestione della qualità

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

La nostra società di revisione applica il Principio Internazionale sulla Gestione della Qualità (ISQM Italia 1) in base al quale è tenuta a configurare, mettere in atto e rendere operativo un sistema di gestione della qualità che includa direttive o procedure sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e regolamentari applicabili.

KPMG S.p.A.
è una società per azioni
di diritto italiano
e fa parte del network KPMG
di entità indipendenti affiliate a
KPMG International Limited,
società di diritto inglese.



Ancona Bari Bergamo
Bologna Bolzano Brescia
Catania Como Firenze Genova
Lecce Milano Napoli Novara
Padova Palermo Parma Perugia
Pescara Roma Torino Treviso
Trieste Varese Verona

Società per azioni
Capitale sociale
Euro 10.415.500,00 i.v.
Registro Imprese Milano Monza Brianza Lodi
e Codice Fiscale N. 00709600159
R.E.A. Milano N. 512867
Partita IVA 00709600159
VAT number IT00709600159
Sede legale: Via Giovanni Battista Pirelli, 38
20124 Milano MI ITALIA



Gruppo KOS

Relazione della società di revisione

31 dicembre 2025

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità ai criteri di rendicontazione previsti dagli ESRS. Il nostro lavoro è stato svolto secondo i criteri indicati nel *"International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information"* (di seguito anche *"ISAE 3000 Revised"*), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)* per gli incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità non contenga errori significativi.

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

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

- 1) comprensione del processo di valutazione della rilevanza delle informazioni incluse nella Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità attraverso l'analisi dell'approccio adottato dal Gruppo in merito all'identificazione e alla valutazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità rilevanti relativi alle questioni di sostenibilità e verifica della relativa informativa rendicontata nella Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità;
- 2) comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di KOS S.p.A. e con il personale di KOS Care S.r.l. e di Charleston Holding GmbH e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati di natura qualitativa e quantitativa alla funzione responsabile della predisposizione della Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo:

- a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità abbiamo effettuato interviste e svolto riscontri documentali, su base campionaria, in merito alla coerenza delle stesse con le evidenze disponibili;
- b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto procedure analitiche e, ove ritenuto necessario, limitate verifiche, su base campionaria, sull'aggregazione dei dati e sui criteri e sulle metodologie di calcolo utilizzati.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità del Gruppo KOS relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità ai criteri di



Gruppo KOS

Relazione della società di revisione

31 dicembre 2025

rendicontazione previsti dagli ESRS identificati dagli Amministratori nel paragrafo “Informazioni generali” della Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità.

Altri aspetti

La presente relazione non è emessa ai sensi di legge, stante il fatto che la Società non è obbligata alla predisposizione della rendicontazione di sostenibilità.

Milano, 1° aprile 2026

KPMG S.p.A.

A large, stylized handwritten signature in blue ink, written over the text 'KPMG S.p.A.' and extending to the right.

Francesco Cuzzola
Socio

